

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.SARANA AGRO
NUSANTARA (SAN) MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RAMADANI
NPM 1305160595



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

ABSTRAK

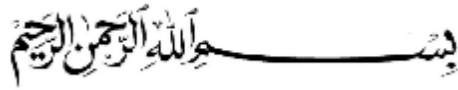
RAMADANI, NPM 1305160595, PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SARANA AGRO NUSANTARA (SAN) MEDAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.sarana Agro Nusantara Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan disiplin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Agro Nusantara Medan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel adalah 45 orang dan diberikan pada responden secara acak. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik kuesioner (Angket),interview dan dokumentasi. Data yang berhasil dikumpulkan dan layak untuk dianalisis, selanjutnya dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Data yang memenuhi prasyarat dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan atas hasil uji F dan uji t.Kekuatan variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic package for the social sciens*) versi 16 *for windows*.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada manusia sehingga manusia dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan” ini guna melengkapi tugas – tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Strata -1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini, pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Darmansyah Harahap dan Ibunda Mas Rawati Nasution tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat doa serta cinta kasih yang begitu dalam

kepada penulis. Semoga Allah SWT melindungi, memberikan kesehatan, kemudian serta memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian di Surga-Nya kelak. *Amin Ya Rabbal' alamin.*

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.M, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr, Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr,Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan banyak masukan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
10. Seluruh pegawai dan Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama ini.

11. Terimakasih kepada Bapak/Ibu pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan memberikan izin serta arahan dan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan riset di perusahaan.
12. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Wahyu Intan, Latifa Hasanah, Febri Annisa, Salma Liah Hasibuan, Asnijar, Citra, Marlina kepada kakak-kakak ku beserta abang dan adik-adik ku yang telah membantu memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Seluruh teman-temanku yang ada dikelas J-Manajemen pagi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2013.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu hanya bisa berharap semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. *Amin.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini adalah masih jauh dari sempurna, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum wr. Wb

Medan, Maret 2017

Penulis

RAMADANI
1305160595

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
1. Batasan Masalah.....	6
2. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
c. Indikator	12
2. Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	13
c. Gaya Kepemimpinan.....	14

d. Tipe Kepemimpinan.....	17
e. Indikator Kepemimpinan.....	19
3. Disiplin Kerja	21
a. Pengertian Disiplin Kerja	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
c. Macam-Macam Disiplin Kerja	22
d. Pendekatan Disiplin Kerja.....	23
e. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	23
f. Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja.....	24
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	27
BAB III: METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data	35
1. Regresi Linier Berganda	36
2. Pengujian Asumsi Klasik	36
3. Uji Secara Parsial.....	38
4. Uji Kolerasi Simultan	38
5. Koefisien Determinasi	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil penelitian	39
1. Uji Reabilitas.....	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	48
3. Regresi Linier Berganda	54
4. Uji Hipotesis.....	56
5. Uji Koefisien determinasi (R^2).....	61
B. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan	62
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	64
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan	29
Tabel III-2 Indikator Kepemimpinan Karyawan	30
Tabel III-3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan	30
Tabel III-4 Waktu Penelitian	31
Tabel III-5 Skala Likert	32
Tabel III-6 Hasil Pengujian Validitas.....	34
Tabel IV-1 Skala Likert.....	40
Tabel IV-2 Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV-3 Usia.....	41
Tabel IV-4 Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Prilaku Kepemimpinan.....	43
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin.....	45
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV-8 Uji Reabilitas Kepemimpinan	48
Tabel IV-9 Uji Reabilitas Disiplin	49
Tabel IV-10 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	49
Tabel IV-11 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel IV-12 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel IV-13 Hasil Uji Autokorelasi.....	55
Tabel IV-14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV-15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	58
Tabel IV-16 Uji Simultan (Uji-F).....	60
Tabel IV-17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar II-3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar IV-1 Grafik Normal P-Plot	50
Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas	54
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis	58
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan pada dasarnya merupakan penggerak atau pelopor berjalannya aktivitas perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, dikarenakan itu maka karyawan berperan sangat strategis dalam kehadirannya organisasi. Dalam mencapai tujuannya perusahaan dapat memaksimalkan berbagai potensi yang dimiliki, diantaranya adalah kepemimpinan yang dapat mengayomi bawahannya dan mengajarkan disiplin kinerja serta berbagai hal yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta disiplin kerja yang baik juga diperlukan bagi setiap karyawan, agar dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan akan menjadi orang terdepan untuk menumbuhkan kemajuan perusahaan. Karyawan akan berbuat apa saja yang mereka bisa agar perusahaannya maju pesat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2014:9). Sedangkan menurut Rivai (2013:548) bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Pemimpin dapat memberikan fasilitas yang baik bagi para karyawan agar kegiatan atau tugas yang diberikan kepada karyawan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan serta menciptakan tempat bekerja yang nyaman untuk mengoptimalkan kinerja dan loyalitas karyawan. Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika hal ini dapat teratasi, maka kinerja karyawan perusahaan tersebut akan semakin baik.

PT.Sarana Agro Nusantara Medan adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa. PT. Sarana Agro Nusantara merupakan kantor direksi yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT.Sarana agro Nusantara Medan maka didapati beberapa hal penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan penulis banyak menemukan karyawan sering keluar pada saat jam kerja, karyawan sering menunda pekerjaan, pimpinan yang tidak maksimal dalam mengawasi kinerja karyawan. kinerja karyawan masih kurang memuaskan seperti masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya rasa tanggungjawab karyawan yang tertanam dalam diri masing-masing pegawai sebagai tenaga kerja yang baik, dikarenakan mereka merasa tidak akan mendapat hukuman jika melakukan kesalahan kecil menurut pandangan pribadi mereka yang sebenarnya hal besar untuk kelangsungan perusahaan, hal ini yang menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga kualitas hasil kerja

kurang memuaskan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan ditemukan kecenderungan penurunan kepemimpinan yaitu pembagian kerja yang tidak sesuai keahlian dari pimpinan, dan seringnya mengadakan jam kerja tambahan tanpa memikirkan kondisi karyawan. Pemimpin kurang mengenali kelebihan dan kekurangan tim, sebaiknya seorang pemimpin berbesar hati untuk mengakui kekurangan dan kelebihannya dalam memimpin, jangan sampai menjadi pemimpin yang angkuh tidak mau mengakui kesalahannya, karena akan memberikan contoh yang buruk bagi para anggotanya. Disamping itu kenali kelebihan dan kekurangan masing-masing anggota tim, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan potensi para anggota sesuai dengan kelebihan yang mereka miliki. Jadi kemampuan kepemimpinan seorang atasan dapat menentukan hasil kerja bawahannya dimana dengan kepemimpinan yang dimiliki aturan pasti akan dapat dijadikan pedoman dan pegangan serta didukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan atau keputusan. Selain itu pimpinan bertugas dalam mengelola sumber daya manusia adalah, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan disebabkan karena karyawanlah yang banyak mempengaruhi naik turunnya produktivitas perusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen. Pemimpin seharusnya lebih memperhatikan bagaimana kenyamanan didalam kantor dan menciptakan lingkungan yang lebih santai namun fokus dan serius. Pemimpin harus memiliki

karakter yang kuat, selalu berani mengambil tantangan dan yakin bahwa resiko yang diambalnya akan memberikan keuntungan bagi timnya. Pemimpin harusnya sigap dan selalu fokus cepat bertindak dalam segala hal, baik dalam kondisi mendesak maupun kondisi normal seorang pemimpin harus bisa mengambil keputusan dengan tepat dan cepat. Sedangkan berdasarkan hasil observasi awal pada tempat penelitian ditemukan beberapa kecenderungan penurunan disiplin kerja karyawan yaitu masih banyak karyawan yang sering terlambat datang ke kantor. Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Karyawan merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka sesuka hati mereka, karena atasan kurang memperhatikan karyawan. Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan hal ini membuat kecemburuan pada pegawai lainnya, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan secara tidak langsung. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan fisik yang kurang mendukung produktifitas kerja, yaitu ruangan kerja yang sempit, saling terbuka dan berdempetan sehingga karyawan merasa sempit dan masih minimnya kemampuan penggunaan teknologi (komputer). Beberapa karyawan juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh para karyawan.

Faktor yang membentuk kinerja karyawan berdasarkan teori Mc.Gregor (1990) yaitu kepemimpinan harus menyatakan dengan tegas aturan, arahan, ultimatum dengan pemberian imbalan dan hukuman untuk para karyawannya.

Kepemimpinan berfokus pada pengawasan dalam pelaksanaan prosedur standart kerja, delegasi tugas dan perintah dengan deadline serta memastikan hasil akhir yang diberikan karyawan harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan faktor yang membentuk kinerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah kegigihan dan semangat serta kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau oranglain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Disiplin kerja merupakan pelatihan, khususnya pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri. Untuk mentaati peraturan yang berlaku. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Didalam suatu organisasi atau perusahaan, kerjasama yang baik diantara para karyawan adalah suatu hal yang penting. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat memodifikasi dan mengidentifikasi masalah dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kinerja terhadap karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan, sebagai berikut :

1. Karyawan sering keluar pada saat jam kerja
2. Karyawan sering menunda pekerjaan
3. Pimpinan yang tidak maksimal dalam mengawasi kinerja karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Penulis hanya memfokuskan pada dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan disiplin kinerja pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. Batasan masalah dibatasi pada karyawan tetap.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan ?
- b. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan ?
- c. Apakah kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Sarana Agro Nusantara Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.Sarana Agro Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis, dapat memberikan masukan berupa saran-saran yang menyangkut tentang informasi pada pimpinan perusahaan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- c. Manfaat penelitian yang akan datang, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2014, hal.9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tika (2006:139) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sulistiyani (2003:223) pengertian kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Suprihanto (1999:33) Kinerja merupakan prestasi seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan misalnya standart atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Henry Simamora (1995: 327) kinerja adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sdm adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sdm persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) menurut Keith Davis (1964:484) sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan 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. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

David C. McClland (2001:173) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya, McClland mengemukakan 6 karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu (Robbins, 2006:166).

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Sedangkan Wexley mengatakan bahwa kepemimpinan diperlukan untuk mempengaruhi orang-orang untuk melaksanakan usaha yang lebih keras dalam beberapa tugas atau untuk merubah perilaku mereka.

Menurut Sutrisno (2009,hal,213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan oranglain dengan memimpin, membimbing , mempengaruhi oranglain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Antara pemimpin dan bukan pemimpin dapat dilihat dengan mengidentifikasi sifat-sifat kepribadiannya. Pendekatan psikologis ini untuk sebagian besar didasarkan atas pengakuan umum bahwa perilaku individu untuk sebagian ditentukan oleh struktur kepribadian (Oteng sutisna,1982:241).

Berdasarkan penjelasan tentang defenisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik kesimpulan yaitu : kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar melakukan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014,hal 62) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

1. Keahlian dan pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang

pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilan dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

c. Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa model kepemimpinan sebagai berikut :

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut :

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi.
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan utama organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- c. Tidak mau menerima kritik , saran dan pendapat;
- d. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya;
- e. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Mileteristis

Pemimpin tipe mileteristis berbrda dengan pemimpin organisasi militer.

Seorang pemimpin yang bertipe mileteristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahan, lebih sering menggunakan sistem perintah
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritikan dan bawahannya
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis

ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
 - b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menembangkan daya kreasi dan fantasinya
 - e. Sering bersikap maha tahu
4. Tipe Karismatik

Umumnya diketahui bahwa pemimpin dengan tipe karismatik mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

5. Tipe demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern.

Dalam hal ini memberikan perintah, maka seorang pemimpin harus menyampaikan perintah secara jelas baik dalam bentuk lisan maupun tertulis.

Perintah dalam bentuk tertulis adalah lebih baik jika perintah itu ditujukan pada banyak orang. Perintah yang samar-samar akan membingungkan orang yang diberi perintah. Ada baiknya dibuat papan pengumuman atau tempelan-tempelan di tempat-tempat yang terlihat dengan jelas oleh karyawan itu.

Seandainya pemimpin mengamati gejala-gejala yang kurang sehat dalam perusahaan atau memperoleh informasi tentang isu-isu yang berkembang antar karyawan maka pemimpin harus cepat mengumpulkan informasi dari sumber-sumber layak dipercaya. Isu tersebut harus cepat dibicarakan dan diatasi, agar tidak berkembang menjadi sumber-sumber kegelisahan para karyawan.

d. Tipe Kepemimpinan

Beberapa tipe kepemimpinan yang dikenal adalah sebagai berikut: (Kartini Kartono, 1983:69)

1. Pemimpin **Kharismatik** merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya. Pemimpin ini mempunyai keistimewaan tertentu misalnya mempunyai kekuatan gaib, manusia super, berani dan sebagainya.
2. Tipe **Paternalistis** bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang. Pemimpin tipe ini kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif dan mengambil keputusan.
3. Tipe **Militeristis** banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe **Otokritas** berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, dia

menjadi raja. Setiap perintah ditetapkan tanpa konsultasi, kekuasaan sangat absolut.

5. Tipe **Laissez Faire** ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahan. Pemimpinnya hanya merupakan simbol yang tidak memiliki keterampilan. Jabatan pemimpin diperoleh dengan jalan yang tidak benar mungkin melalui sistem nepotisme. Pemimpin ini tidak berwibawa, tidak mampu mengawasi karyawan tidak mampu mengawasi karyawan tidak mampu mengkoordinasi, suasana kerja tidak kooperatif.
6. Tipe **Populistis** ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin tipe **Administratif** ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif. Dengan kepemimpinan administratif diharapkan muncul perkembangan teknis, manajemen modern dan perkembangan sosial.
8. Tipe kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya. Tipe ini menekankan pada rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik antar karyawan. Kekuatan organisasi tipe demokratis terletak pada partisipasi aktif dari setiap karyawan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin tiga arah ia berusaha memimpin keatas (*lead up*), yaitu mempengaruhi pemimpinnya, dan meringankan beban atasan. Dia juga memimpin kesamping, *lead across*, yaitu membantu koleganya untuk mencapai hal produktif, dan memperoleh rasa saling hormat. Dan

seterusnya memimpin kebawah, *lead down* yaitu membantu anak buah untuk menggali potensinya menjadi contoh peran yang kuat dan membantu orang lain untuk bergabung demi meraih tujuan yang lebih tinggi. Dalam hal ini tugas pemimpin tidak terbatas pada pemimpin anak buah, tapi juga kesamping dan keatas.

Pemimpin yang tidak baik akan bermain peran yang menguntungkan diri sendiri, dengan cara menginjak kebawah, menyikut kesamping dan menjilat keatas. Dia maju dengan melalui penderitaan orang lain, merugikan pihak lain, biasanya kesuksesan dan perilaku semacam ini tidak akan bertahan lama, yang bersangkutan akan jatuh tersungkur dengan sendirinya.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin hendaknya selalu bersifat objektif dan sesuai dengan penetapan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin.

Hani Handoko (2005, hal.22) menyatakan ada 6 indikator dalam menilai kepemimpinan yaitu :

1. Kedudukannya sebagai pengawas

Dalam melakukan aktivitas kepemimpinan, seorang pemimpin berperan sebagai pengawas. Disini pimpinan melakukan pengawasan (*control*) terhadap semua aktivitas kerja bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan

Seorang pemimpin senantiasa menginginkan agar prestasi kerja selalu meningkat agar tujuannya dapat tercapai yaitu untuk mendapatkan *reward* yang setinggi-tingginya.

3. Kecerdasan

Pemimpin senantiasa diharapkan pada masalah-masalah perusahaan yang begitu kompleks. Untuk itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan yang tinggi agar segala keputusan yang diambil sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

4. Ketegasan

Pemimpin yang memiliki wibawa yang tinggi merupakan pemimpin yang selalu bersikap tegas terhadap bawahannya yang melakukan kesalahan. Disini peran pimpinan dituntut untuk objektif dan tidak memandang sebelah pihak agar keputusannya dapat diterima oleh semua pihak.

5. Kepercayaan diri

Pimpinan yang efektif apabila memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dimana segala keputusan yang diambil memiliki resiko yang harus ditanggungnya. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat, cepat, dan benar.

6. Inisiatif

Inisiatif seorang pemimpin sangat menentukan apakah keputusan yang diambil benar atau tidak. Disini pemimpin dihadapkan pada pengambilan keputusan yang cepat sehingga pemimpin harus memiliki inisiatif yang baik.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Keith Davis (1985:366) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1. Keberanian pimpinan mengambil tindakan
2. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
4. Besar kecilnya pemberian kompensasi
5. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin,

Singodimejo dalam Edi Sutrisno (2009, hal 94).

a. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

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

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan

pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

b. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

- a. Pendekatan Disiplin Modern
- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi
- c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

c. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

- a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.

- b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku

diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. **Pemberian Sanksi Harus Konsisten**

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, berikut adalah beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Menurut Agustini (2011, hal.73-74) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Tingkat kehadiran**

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. **Tata cara kerja**

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

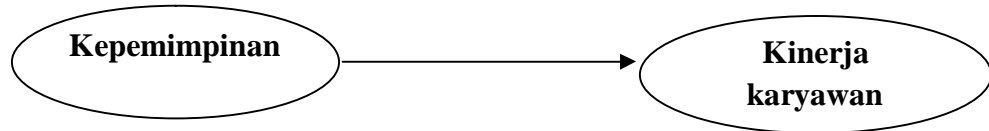
Kerangka konseptual merupakan unsur-unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis selanjutnya akan berubah ke dalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian variabel yang akan diteliti.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut Wilson bangum (2012), seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya.

Hasil penelitian Dewi Lina (2014) menyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan

kinerja karyawannya. Sebaliknya, jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawannya.

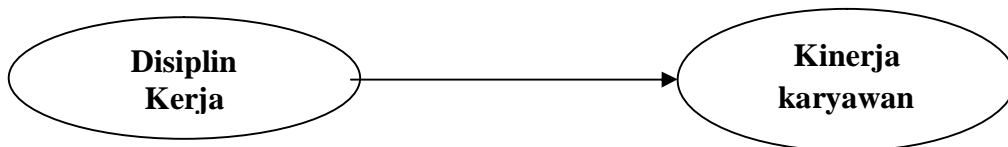


Gambar II.1
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012) menyatakan “ Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Hasil penelitian Devi Isma Wulayanti (2013), telah membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

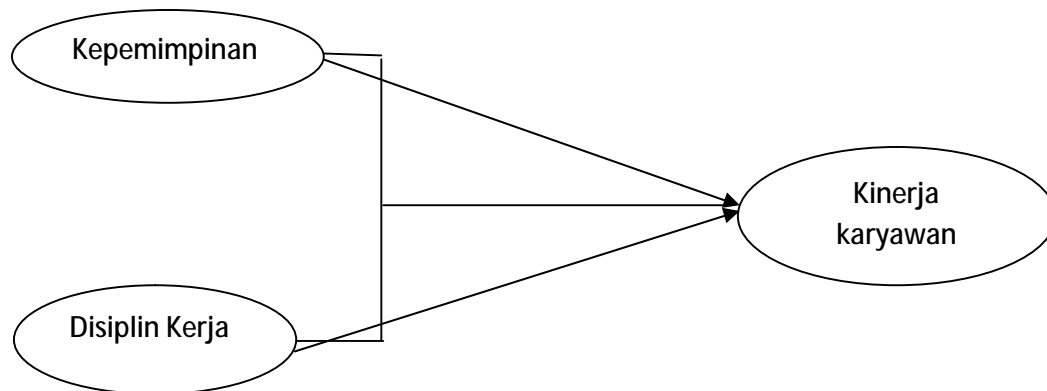


Gambar II.2
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dengan adanya kepemimpinan dan disiplin yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar III.3
Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada hubungan yang signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Juliandi (2013) penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik nonparametrik.

Alasan memilih penelitian ini karena metode ini menggunakan ukuran-ukuran dan perhitungan matematis yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga bisa disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk operasional dari variabel berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut dapat dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, dan alat uji. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional yaitu :

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014, hal 9).

Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu indikator yang membentuk kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel III.I
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Keefektifan
5	Kemandirian

Sumber:Robbins (2006)

2. Kepemimpinan

Sutikno (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi seorang pemimpin baik bagi dirinya sendiri, keluarga, lingkungan pekerjaannya, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya.

Berdasarkan penjelasan tentang defenisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik kesimpulan yaitu bahwa : Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar melakukan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu indikator yang membentuk kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kedudukannya sebagai pengawas
2	Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri
6	Inisiatif

Sumber: Hani Handoko (2005)

3. Disiplin Kerja

Bahwa “disiplin adalah sikap kesetiaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Sutrisno (2009)”.

Dari pendapat pakar diatas dapat disimpulkan disiplin yaitu alat ukur yang digunakan atasan dalam mengukur ketaatan antara pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, indikator yang membentuk disiplin dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

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

Sumber : Agustini (2011)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Sarana Agro Nusantara Medan yang beralamat di jalan.Imam bonjol no.42 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November sampai dengan Desember2016. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2016/2017											
		Nov		Des			Jan		Feb		Mart		Apr
1	Prariset/penelitian	■	■										
2	Pengajuan judul			■	■	■							
3	Penulisan proposal					■							
4	Seminar proposal						■						
5	Revisi proposal							■	■	■			
6	Penulisan skripsi									■	■		
7	Bimbingan skripsi										■	■	
8	Pengesahan skripsi											■	■
9	Sidang meja hijau											■	■

Keterangan:

■ : Rencana

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi, 2013, hal 50).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT. Sarana Agro Nusantara (San) Medan yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013, hal 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *probability sampling*, dimana menurut Juliandi (2013 hal 52) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang

(*probability*) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Data pertanyaan (*Quesioner*)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada sampel yaitu para pegawai PT.Sarana Agro Nusantara Medan dengan menggunakan Skala Likert dalam bentuk pilihan ganda dan tabel ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah karyawan.

1. Uji Validitas Instrumen dan Reabilitas Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Berikut ini rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Person.

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

Sugiono (2012, hal.276)

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamat

R = nilai korelasi product moment

X = indikator setiap variable – (skor setiap pertanyaan) atau indikator

Y = variabel skor total

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid dengan membandingkan beberapa kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah antara lain sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed $\leq \alpha_{0.05}$)
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed $> \alpha_{0.05}$)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel III-6
Hasil Pengujian Validitas

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kepemimpinan			
Item 1	0,914	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,906	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,905	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,905	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,688	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,777	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,854	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,971	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,846	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,608	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin			
Item 1	0,908	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,942	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,942	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,929	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,914	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,914	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,355	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,681	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,879	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,900	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan			
Item 1	0,912	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,912	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,901	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,901	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,822	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,783	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,896	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,876	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,926	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,912	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dari 30 item dinyatakan valid,dengan demikian pengujian ini boleh dilanjutkan pada pengujian reabilitas instrument.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach alpha.

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

(Arikunto,2006,hal.196)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya pertanyaan

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

σ_1^2 = varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrumen reliabilitas (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel berikut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Disiplin kerja

Kriterianya :

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
2. Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
3. Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

2. Pengujian Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik kolmogorov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) $> \alpha 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas . Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas . Jika tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t Sugiono (2008, hal.250).

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

(Sugiono 2012,hal,250)

Keterangan :

- t = nilai hitung
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

4. Uji Korelasi Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiono 2012, hal.257)

Keterangan :

R = koefisiensi korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

Ketentuan pengujian :

H_0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel Disiplin (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan kepada 45 orang pegawai PT. Sarana Agro Nusantara Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel kepemimpinan (X_1), variabel disiplin (X_2), maupun variabel kinerja karyawan (Y).

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan untuk tahun 2017.

Tabel IV.2**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	39	86.7	86.7	86.7
	perempuan	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat di deksripsikan bahwa jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 86,7% atau sebanyak 39 orang sedangkan perempuan hanya 13,3% atau sebanyak 6 orang.

Tabel IV.3**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 tahun	18	40.0	40.0	40.0
	41-50 tahun	25	55.6	55.6	95.6
	> 50 tahun	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat dideksripsi bahwa usia yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 41-50 tahun dengan nilai 55,6% atau sebanyak 25 orang, sedangkan 31-40 tahun dengan nilai 40,0% atau sebanyak orang 18 orang, dan untuk usia >50 dengan nilai 4,4% atau sebanyak 2 orang.

Tabel IV. 4
tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	12	26.7	26.7	26.7
	D3	23	51.1	51.1	77.8
	S1	8	17.8	17.8	95.6
	S2	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat dideksripsikan bahwasannya tingkat pendidikan yang terbanyak (mayoritas) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada ditingkat pendidikan D3 sebesar 51,1% atau sebanyak 23 orang dan SMA sebesar 26,7% atau sebanyak 12 orang dan S1 sebesar 17,8% atau sebanyak 8 orang dan S2 sebesar 4,4% atau sebanyak 2 orang.

b. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini analisi sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1) Variabel kepemimpinan (X1)

Variabel prilaku kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kepemimpinan (X₁) dapat dijelaskan pada tabel IV. 5 berikut ini.

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel Prilaku Kepemimpinan

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	62,2	17	37,8	0	0	0	0	0	0	45	100
2	26	57,8	19	42,2	0	0	0	0	0	0	45	100
3	24	53,3	21	46,7	0	0	0	0	0	0	45	100
4	24	53,3	21	46,7	0	0	0	0	0	0	45	100
5	11	24,4	34	75,6	0	0	0	0	0	0	45	100
6	14	31,1	31	68,9	0	0	0	0	0	0	45	100
7	18	40,0	11	24,4	16	35,6	0	0	0	0	45	100
8	14	31,1	14	31,1	17	37,8	0	0	0	0	45	100
9	5	11,1	27	60,0	13	28,9	0	0	0	0	45	100
10	0	0	37	82,2	8	17,8	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pimpinan Bapak/ibu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang atau 62,2%.
- b) Jawaban responden tentang pimpinan Bapak/ibu mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 orang atau 57,8%.
- c) Jawaban responden tentang pimpinan Bapak/ibu selalu mengarahkan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 24 orang atau 53,3%.
- d) Jawaban responden tentang pimpinan mendorong agar karyawan berprestasi dalam bekerja, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 24 orang atau 53,3%.
- e) Jawaban responden tentang pimpinan Bapak/ibu selalu memberikan tanggung jawab anggotanya untuk berbuat sesuai dengan keinginannya masing-masing karyawan , saat ini mayoritas responden menjawab setuju 34 orang 75,6%.

- f) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan sanksi jika karyawan melanggar peraturan, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 31 orang 68,9%.
- g) Jawaban responden tentang pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dalam melakukan pengawasan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 18 orang atau 40,0%.
- h) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan teguran dengan memberikan kalimat positif, saat ini mayoritas responden menjawab sangat kurang setuju 17 orang atau 37,8%.
- i) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan sering berkonsultasi dengan karyawan, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 27 orang 60,0%.
- j) Jawaban responden tentang pimpinan mau menerima saran dari, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 37 orang atau 82,2%

Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan pada pegawai PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan sudah tinggi, artinya pimpinan mampu melakukan fungsinya sebagai pengawas, memiliki kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif dalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

2) Variabel Disiplin (X_2)

Variabel Disiplin pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Disiplin (X_2) dapat dijelaskan pada tabel IV.6 berikut ini.

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	31,1	14	31,1	17	37,8	0	0	0	0	45	100
2	13	28,9	14	31,1	18	40,0	0	0	0	0	45	100
3	15	33,3	15	33,3	15	33,3	0	0	0	0	45	100
4	19	42,2	15	33,3	11	24,4	0	0	0	0	45	100
5	23	51,1	15	33,3	7	15,6	0	0	0	0	45	100
6	23	51,1	15	33,3	7	15,6	0	0	0	0	45	100
7	15	33,3	4	8,9	13	28,9	13	28,9	0	0	45	100
8	27	60,0	4	8,9	4	8,9	10	22,2	0	0	45	100
9	25	55,6	0	0	12	26,7	8	17,8	0	0	45	100
10	19	42,2	0	0	18	40,0	8	17,8	0	0	45	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a). Jawaban responden tentang kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai ,mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang atau 37,8%.
- b). Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu perusahaan sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 40,0%
- c). Jawaban responden tentang tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 33,3%,setuju sebanyak 15 orang atau 33,3%,kurang setuju sebanyak 15 orang atau 33,3%.
- d). Jawaban responden tentang pekerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 42,2 %.
- e). Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.

- f). Jawaban responden tentang saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 23 orang atau 51,1%.
- g). Jawaban responden tentang saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 15 orang atau 33,3%
- h). Jawaban responden tentang saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 orang atau 60,0%.
- i). Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang atau 55,6%.
- j). Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju 19 orang atau 42,2%.

Kesimpulan secara umum disiplin pada karyawan PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) sudah tinggi, artinya disiplin di kantor tersebut belum cukup tinggi, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab tidak setuju diatas 50%.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan pada tabel IV.7 barikut ini.

Tabel IV. 7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	64,4	16	35,6	0	0	0	0	0	0	45	100
2	29	64,4	16	35,6	0	0	0	0	0	0	45	100
3	25	55,6	20	44,4	0	0	0	0	0	0	45	100
4	25	55,6	20	44,4	0	0	0	0	0	0	45	100
5	18	40,0	27	60,0	0	0	0	0	0	0	45	100
6	15	33,3	30	66,7	0	0	0	0	0	0	45	100
7	15	33,3	21	46,7	9	20,0	0	0	0	0	45	100
8	8	17,8	25	55,6	12	26,7	0	0	0	0	45	100
9	6	13,3	23	51,1	16	35,6	0	0	0	0	45	100
10	0	0	29	64,4	16	35,6	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.
- b) Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.
- c) Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
- d) Jawaban responden tentang saya menggunakan sumber daya dan fasilitas perusahaan dengan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
- e) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 60,0%.
- f) Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak sebanyak 30 orang atau 66,7%.
- g) Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 46,7%.
- h) Jawaban responden tentang pimpinan saya mengakui hasil dari pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.

- i) Jawaban reponden tentang pekerjaan saya dapat memberikan contoh terhadap karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
- j) Jawaban responden tentang pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,4%.

Kesimpulan secara umum kinerja pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) sudah tinggi, artinya karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik, baik itu dilihat segi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, terbuka, inisiatif, kerja dan bersikap baik, dengan atasan atau dengan rekan sekerja, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

1. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini suatau nilai dinyatakan reliable apabila nilai *Crombach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil pengujian reabilitas instrument, maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV. 8

Uji Reabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	11

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas terlihat nilai *Crombach's Alpha* sebesar 0,784 dan lebih besar dari 0,600 dengan demikian instrumen kepemimpinan dinyatakan reliabel.

Tabel IV. 9
Uji Reabilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	11

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas terlihat nilai *Crombach's Alpha* sebesar 0,785 dan lebih besar dari 0,600 dengan demikian instrumen disiplin dinyatakan reliabel.

Tabel IV. 10
Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	11

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas terlihat nilai *Crombach's Alpha* sebesar 0,789 dan lebih besar dari 0,600 dengan demikian instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

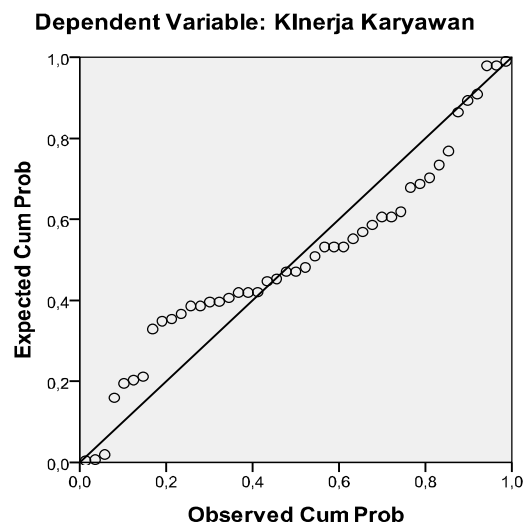
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot.

Gambar IV.I
Grafik Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Pada grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 169) Uji Asumsi yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistik non parametik *Kolgomorov – Smirnov* (K – S) dengan membuat kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *Kolgomorov –Smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed) $> \alpha = 0,05$).

Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel IV.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,73172608
Most Extreme Differences	Absolute	,170
	Positive	,134
	Negative	-,170
Kolmogorov-Smirnov Z		1,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai *kolgomorov smirnov* adalah adalah 1,139 dan signifikasinya pada 0,149 Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,149 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkna dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika pada model regresi terjadi multikolinieritas, maka koefisien regresi tidak dapat ditaksir dan nilai standart

error menjadi tidak terhingga. Untuk terlihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dan lawannya.

1. *Nilai tolerance* dan lawannya
2. *Variance Infaction Factor*

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen yang lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cuttof* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$. Hasil dari multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,935	1,070
	Disiplin	,935	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2017)

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Vector* (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1,070, variabel Disiplin (X_2) sebesar 1,049. Demikian juga nilai *Tolerance* pada lingkungan kepemimpinan 0,935 dan variabel disiplin sebesar 0,935 dari masing-masing variabel nilai *tolerance* $>$ dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

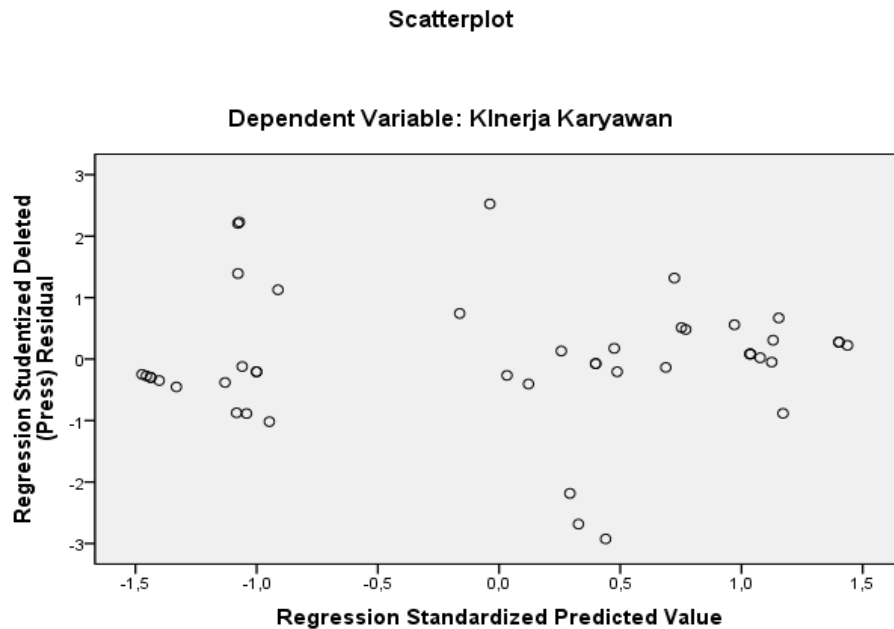
gejala Multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian tidak terjadi Multikolinieritas dalam variabel bebannya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi nilai independen. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

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

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari grafik scatter plot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) berdasarkan masukan variabel independen kepemimpinan dan disiplin.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya, dalam model regresi. Jika terjadi autokorelasi dalam model regresi berarti koefisien korelasi yang diperoleh menjadi tidak akurat, sehingga model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas autokorelasi. Cara yang

dapat dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan pengujian Durbin-Waston (D – W). Tabel dibawah ini berikut menyajikan hasil uji D-W dengan menggunakan program *SPSS Vresi 16*.

Tabel IV.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,828	,685	,670	2,79601	2,429

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16 (2017)

Kriteria untuk penilaian terjadinya autokorelasi yaitu :

- 1) Jika nilai D – W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D – W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika nilai D – W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai Durbin – Waston yang di dapat sebesar 2,429 yang berarti termasuk pada kriteria kedua, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 16.

Tabel IV.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,585	2,314		
	Kepemimpinan	,809	,091	,935	1,070
	Disiplin	,071	,063	,935	1,070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari tabel diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

a. Konstanta = 2,585

Kepemimpinan = 0,809

Disiplin = 0,071

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,585 + 0,809X_1 + 0,071X_2 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,585 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 2,585.
- 2) Nilai kepemimpinan X_1 sebesar 0,809 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan ditingkatkan 100% maka kepemimpinan mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,809 dilihat dari *Standardized coefisien* pada tabel IV.14 Hasil uji regresi linier berganda.

3) Nilai Disiplin X_2 sebesar 0,071 menunjukkan bahwa jika disiplin ditingkatkan 100% maka disiplin mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin terhadap kinerja sebesar 0,071 dilihat dari *Standardized coefisien* pada tabel IV.14 Hasil uji regresi linier berganda.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji – t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS 16 maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Bentuk pengujian :

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel IV. 15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,585	2,314		1,117	,270
	Kepemimpinan	,809	,091	,796	8,891	,000
	Disiplin	,071	,063	,101	1,128	,266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

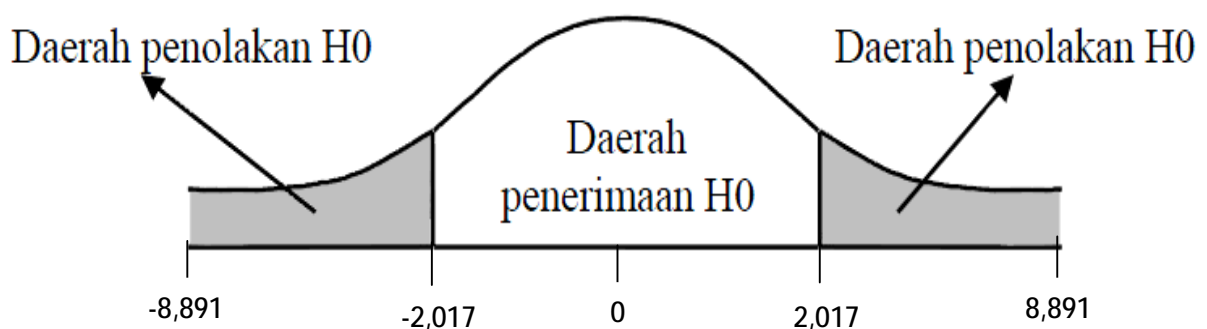
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 45 - 2 = 43$ adalah 2,017, untuk itu $t_{hitung} = 8,891$ dan $t_{tabel} = 2,017$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima jika : $-2,017 \leq t_{hitung} \leq 2,017$, pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak jika : $8,891 > 2,017$ atau $-8,891 < -2,017$

Kriteria pengujian hipotesis :

Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis



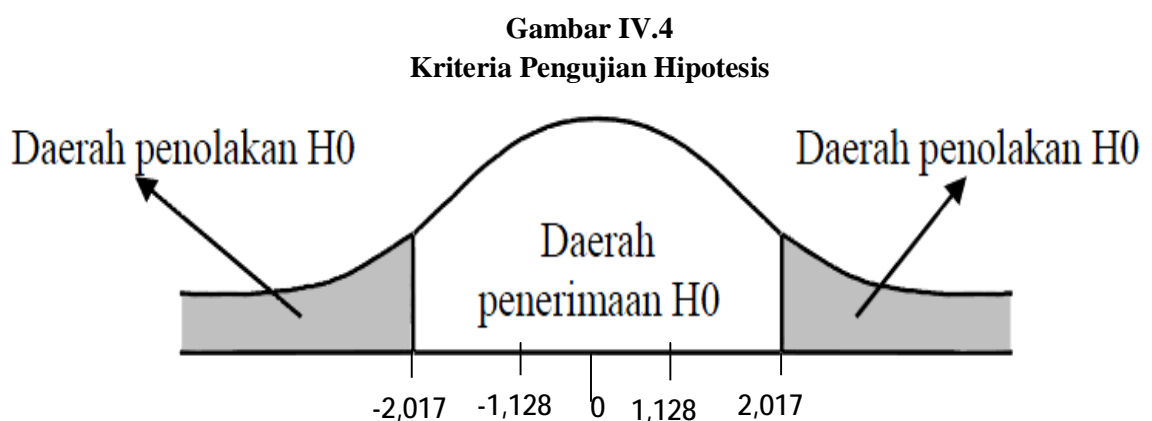
Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $8,891 > 2,017$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh secara individu (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n=45-2 = 43$ adalah 2,017. Untuk itu $t_{hitung} = 1,128$ dan $t_{tabel} = 2,017$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima jika : $-2,017 \leq t_{hitung} \leq 2,017$, pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak jika : $1,128 > 2,017$ atau $-1,128 < -2,017$



Berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh $1,128 < 2,017$, dan mempunyai nilai signifikansi $0,266 > 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak

artinya disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

b. Uji Simultan (Uji – F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (kepemimpinan dan disiplin) secara simultan dapat diterima sebagai model penelitian.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 = artinya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

H_a = artinya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

Kriteria Pengujian :

1. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
2. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.16
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714,458	2	357,229	45,695	,000 ^a
	Residual	328,342	42	7,818		
	Total	1042,800	44			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 16 (2017)

Bertujuan untuk menghitung hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$, nilai F_{tabel} untuk $n = 45$ adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$$

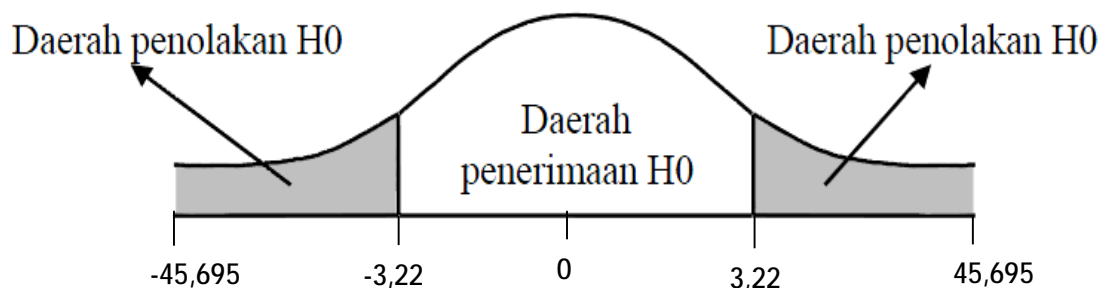
$$F_{\text{hitung}} = 45,695 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,22$$

Kreteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima jika $= F_{\text{hitung}} \leq 3,22$ atau $- F_{\text{hitung}} \geq 3,22$
2. H_0 ditolak jika $= F_{\text{hitung}} > 3,22$ atau $- F_{\text{hitung}} < 3,22$

Kreteria Pengujian Hipotesis :

Gambar IV.5
Kreteria Pengujian Hipotesis



Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F- hitung sebesar 45,695 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F- tabel sebesar 3,22 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($45,695 > 3,22$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase variabel independen yang teliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinasi sekisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R^2 semangkin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semangkin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semangkin kecilnya pengaruh varibel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV.17
Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828	,685	,670	2,79601

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Semakin tinggi nilai *R-square* maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai *R-square* 0,685 atau 68,5% menunjukkan 68,5% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kepemimpinan dan disiplin . Sisanya 31,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun peneliti terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pada perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini adalah lima bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari analisis 1 penelitian terbukti bahwa perilaku kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel perilaku kepemimpinan adalah 8,891 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,017. Dengan demikian $8,891 > 2,017$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan.

Hal ini berarti peranan perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan, maka dari itu perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa hal tersebut sejalan dengan teori Wibowo (2015,hal.287) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia,teori ini dipercaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok.Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain dengan efektif, untuk mencapai tujuan bersama.Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi,tergantung pada bagaimana orang melakukan aktifitas kepemimpinan didalamnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Noor Ubaidillah dan Agus Prayitno (2014) yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis,maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori,pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusamtara (SAN) Medan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan.Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin adalah 1,128 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui

sebesar 2,017 dengan demikian $1,128 < 2,017$ dan nilai signifikan $0,266 < 0,05$, artinya H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa dengan tingkat disiplin yang rendah tidak mempengaruhi kinerja para karyawan PT.Sarana Agro Nusantara Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,071 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa apabila disiplin para pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2012 hal 86) yang menyatakan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang morosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan adanya hasil penelitian Rakasiwi (2014) yang menyatakan dalam jurnalnya bahwa variabel disiplin secara parsial terdapat pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena dengan disiplin yang tinggi, para karyawan merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan. Dari hasil uji ANOVA (*Analysis of variance*) pada tabel dapat

diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 45,695 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} 3,22. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,695 > 3,22$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$, maka H_0 ditolak H_a diterima jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

Hal ini berarti peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan, maka dari itu perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini berarti komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mengungkapkan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya (Jhon Wiley dkk (2010,hal.398).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Vero Afief Syahputra (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan adalah sebagai berikut.

1. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti peranan perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan, maka dari itu perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti disiplin

3. Adanya pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama atau simultan meningkatkan perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan yang dapat diikuti dengan meningkatnya keberhasilan suatu perusahaan.

4. SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan diatas maka saran-saran perlu untuk diberikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak PT.Sarana Agro Nusantara perusahaan perlu memperhatikan lagi kepemimpinan yang baik, yaitu dengan kepemimpinan yang berpartisipasi seperti kepemimpinan memberikan komitmen bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan,bawahan juga harus berpartisipasi memberikan saran,ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses mengambil keputusan.

Dari segi komitmen organisasi dapat terbentuk dari kepribadian dan keterlibatan untuk bertindak .Kepribadian dalam keterlibatan dapat berupa keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi,kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Sebaiknya disiplin kerja karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan perlu ditingkatkan sebab disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Disarankan pada PT.Sarana Agro Nusantara (SAN) Medan agar kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius sebab dengan adanya disiplin yang baik terhadap karyawan,dinilai dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Andrew E.Sikula (1981) *Penilaian kinerja* . PT. Indeks kelompok Gramedia
- Buchari Alma (2011). *Kewirausahaan* Bandung : Alfabeta cv.
- David C.McCelland (1987) *kinerja dan prestasi kerja* . Penerbit CV Alfabeta,Bandung
- Hasibuan (2000) “*Indikator Disiplin Kerja*” www.e-jurnal.com
- Juliandi (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Citapustaka Media Perintis
- Keith Davis (1985:96) “*Kepuasan kerja*” New Delhi:tata Mcgraw-hill public kshing company.
- Kartini Kartono (1983) *Strategi efektif berwirausaha*. Rajawali pres.Jakarta
- Leon C.Megginson (1981) *Komunikasi organisasi* Bandung, Rosdakarya
- Oteng (1982) *Dasar-dasar Manajemen produksi dan operasi*, BPFE-Yogyakarta,1984
- Philip Kotler (1997) *Manajemen pemasaran*. PT Prenhallindo,Jakarta
- Sutrisno (2009) “*kepemimpinan*” [http : //download.portalgaruda.org](http://download.portalgaruda.org)
- Sukiman (2001) “*kinerja*” eprients.umk.ac.id
- Sutikno (2014) *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap penampilan kerja*. FPS-IKIP Bandung
- T. Hani Handoko (2009). *Manajemen* Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Wexley ,Yuki, Latham,(1977) . *Kewirausahaan teori dan praktek* : Seri manajemen No.97. PT Pustaka Binaman Presindo.
- Wiyoto (2002) “*perilaku organisasi:konsep kontroversi* , Jakarta Prenhalindo
- Yuni (2003) “*prestasi kerja*” journal.uui.ac.id

