

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DWI AGUNG LESTARI
(DAL) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

DIKI ALPIAN WINATA
1305160345



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

ABSTRAK

DIKI ALPIAN WINATA NPM. 1305160345. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Agung Lestari (DAL) Medan, 2017. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT DAL Medan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT DAL Medan yaitu 43 karyawan.

Metode pengambilan data dengan menggunakan angket (kuesioner) yang dibagikan kepada pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi diperoleh persamaan $Y = (0,313) + 0,091 X_1 + 0,860 X_2$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 746,405$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,974, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 97,4%, sedangkan sisanya 2,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memperbaiki gaya kepemimpinan dan lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT yang memberikan kesehatan sehingga kita dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Terima kasih kepada Ayahanda Abdul Harisdan Ibunda Samsiati yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan, SE. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE. MM. M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syaifuddin, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Pimpinan PT. Dwi Agung Lestari Medan beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Terimakasih kepada teman-teman penulis (Ilham Syahputra, SE, Putra Ramadani Siregar, Andryansyah Pranata, SE, Dodi Syahputra, SE, M. Syidiq, Putry Rahayu) dan teman-teman lain yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnyapenulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan

penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasanya meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Oktober 2017

Penulis

(DIKI ALPIAN WINATA)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator Kinerja.....	12
e. Proses Manajemen Kinerja.....	13
2. Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Sumber Kekuasaan Pemimpin	14
c. Gaya-Gaya Kepemimpinan	17

d. Indikator Kepemimpinan.....	19
3. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
c. Indikator Disiplin Kerja.....	25
d. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	26
B. KerangkaKonseptual	26
C. Hipotesis	29

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN.....	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
2. Identittas Responden.....	46
3. Analisis Variable Penelitian.....	48
4. Uji Asumsi Klasik	53
5. Regresi Linear Berganda.....	57
6. Uji Hipotesis.....	58
7. Uji F.....	61

8. Uji Koefisien Determinasi	62
B. PEMBAHASAN	63
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	30
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan.....	31
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....	31
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	32
Tabel III.5 Skala Likert	34
Tabel III.6 Uji validitas Untuk Variable Kepemimpinan	36
Tabel III.7 Uji Validitas Untuk Variable Disiplin Kerja	36
Tabel III.8 Uji Validitas Untuk Variable Kinerja Karyawan.....	37
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan	37
Tabel III.10 Hasil uji Reliabilitas Disiplin Kerja	38
Tabel III.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	38
Tabel IV.1 Skala likert.....	45
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variable Kepemimpinan	48
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variable Disiplin Kerja	50
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variable Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.9 Coeffisient	55
Tabel IV.10 Liner Berganda	57
Tabel IV.11 Uji Parsial	58
Tabel IV.12 Hasil Uji F	61
Tabel IV.13 Koefisien determinasi (<i>R Square</i>)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja	27
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja	28
Gambar II.3 Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	29
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	41
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	43
Gambar IV.1 Dependent Variable Kinerja Karyawan.....	54
Gambar IV.2 Dependent Variable Kinerja Karyawan.....	56
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	59
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2	60
Gambar IV.5 Kriteria pengujian Hipotesis	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya ialah komunikasi dan disiplin.

Masalah yang ditemukan perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, sebagai akibatnya tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Dan menurut Noe (2010, hal. 8) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan manajer untuk memastikan bahwa kegiatan karyawan dan hasil kerja karyawan sejalan (*congruent*) dengan tujuan organisasi.

Masalah yang ditemui diperusahaan khususnya untuk kepemimpinan adalah kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang kurang disiplin terhadap jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga mengurangi perhatian pimpinan terhadap karyawan yang mengakibatkan terhambatnya aktivitas karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Handoko (2007, hal. 293) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.”

Masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan disiplin kerja adalah masih adanya beberapa karyawan yang sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan sedang berjalan, sehingga mengakibatkan kurangnya kesadaran diri karyawan terhadap jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan yang tinggi atau rendah diantaranya komunikasi dan disiplin kerja karyawan untuk tetap berada pada perusahaan tersebut.

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan atau kemunduran. Dalam mencapai kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Sedangkan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi

mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam hal ini disiplin kerja karyawan dianggap masih kurang efektif terlihat dari masih adanya beberapa karyawan diluar kantor pada waktu jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Karena dengan disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan usaha yang mendorong karyawannya agar mematuhi peraturan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan kepemimpinan yang bijaksana dan disiplin kerja yang baik dari karyawan.

PT. Dwi Agung Lestari merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam jasa tenaga kerja (*outsourcing*) yang menghasilkan tenaga kerja yang sudah terlatih dan siap pakai, berakhlak, berkualitas dan bertanggung jawab, dapat menggunakan tenaga kerja dengan sistem kontrak dalam jangka waktu tertentu, hemat waktu dan anggaran untuk perekrutan, terhindar dari persoalan tenaga kerja serta lebih konsentrasi pada peningkatan kualitas *output*. Di perusahaan ini lah aktivitas para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan dan latihan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas SDM tenaga kerja *outsourcing*.

Di PT. Dwi Agung Lestari merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kota Medan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas tenaga kerja *outsourcing*. Di perusahaan ini semestinya para karyawan PT. Dwi Agung Lestari bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas tenaga kerja *outsourcing* di tingkat kota Medan. Berdasarkan hasil survey ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, masih ada karyawan yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja.

Rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan PT. Dwi Agung Lestari tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu suasana kerja di PT. Dwi Agung Lestari juga kurang baik dikarenakan para karyawan masih ada karyawan yang kurang disiplin seperti terlihat santai pada saat jam kerja sehingga suasana kerja di PT. Dwi Agung Lestari kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak baik.

Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak karyawan

yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis lebih jauh dengan memilih judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Agung Lestari Medan”.

B. Identifikasi Masalah

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

- 1) Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan belum maksimal
- 2) Disiplin yang belum optimal sehingga kinerja karyawan tidak tercapai
- 3) Kurangnya ketegasan kepemimpinan terhadap karyawan yang kurang disiplin.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?

- b) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?
- c) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- b) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- c) Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

- a) Bagi penulis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b) Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Dwi Agung Lestari Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan dalam kebijakan perusahaan.

- c) Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dan tidak bisa dipandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada seseorang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Bacal (2002, hal. 7) mengatakan bahwa “manajemen kerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan pengawas langsungnya. Menurutnyanya, manajemen ini meliputi : upaya membangun harapan jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para karyawan; seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan organisasi”.

Adapun pengertian lain mengenai kinerja menurut Aguinis (2007, hal. 7) kinerja adalah “suatu proses berkelanjutan yang mengidentifikasi, mengukur mengembangkan, kinerja individu dan kelompok (tim), serta menyelaraskannya dengan tujuan strategis organisasi”

Dan menurut Noe (2010, hal. 8) menjelaskan bahwa kinerja adalah” sebagai proses yang dilakukan manajer untuk memastikan bahwa kegiatan karyawan dan hasil kerja karyawan sejalan (*congruent*) dengan tujuan organisasi”

Menurut M. Syamsul Ma'arif (2012, hal. 8), “dari pengertian yang dikemukakan para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus di capai dan bagaimana hal itu harus dicapai serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan”.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami hasil kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu kegiatan – kegiatan yang saling berkaitan.

Pengertian penilaian kinerja (*performance appraisal*) karyawan yang berbeda dengan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) karyawan. Penilaian kinerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi kepadanya (penilaian relatif kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerja setiap karyawan), sedangkan evaluasi pekerjaan merupakan aktivitas yang ditujukan untuk menentukan seberapa besar peran dan tingginya harga suatu pekerjaan terhadap organisasi, sehingga dapat ditentukan kompensasi yang sesuai untuk diberikan pada pekerjaan tersebut. (M.Syamsul Ma'arif 2012, hal. 16).

Adapun tujuan penilain kinerja ini digolongkan pada dua tujuan utama, yaitu tujuan evaluasi dan administratif serta tujuan pengembangan (M.Syamsul Ma'arif 2012, hal. 19)

1) Tujuan evaluasi dan administrasi

Hasil evaluasi kinerja memungkinkan organisasi menentukan karyawannya layak atau tidak untuk dipromosikan, efektif atau tidak dalam bekerja, dan seterusnya hingga dalam proses penentuan gaji karyawan tersebut. Dengan demikian, pendekatan evaluasi ini merupakan kegiatan penelitian yang umum digunakan dan memiliki peran yang penting dalam kebijaksanaan fungsi personalia.

2) Tujuan pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan sebagai upaya mengembangkan kinerja pribadi anggota organisasi (karyawan). Hasil penilaian yang sekaligus merupakan input bagi pimpinan organisasi terdiri dari dua bentuk masukan, yaitu jika informasi mengindikasikan bahwa karyawan bekerja secara efektif, maka umpan balik dari informasi tersebut dapat menguntungkan karyawan dengan perasaan kebanggaan diri dan kompetensinya dapat meningkat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap perusahaan sangatlah berkeinginan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah “faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2) Faktor Motivasi

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

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Sutrisno (2013, hal.103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah “pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan”. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal.75) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

4) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

e. Proses Manajemen Kinerja

Atas dasar pengertian dan batasan pada pembahasan sebelumnya, manajemen kinerja mencakup tata cara mengatur orang dan unsur-unsur apa saja yang termasuk di dalamnya. Dengan demikian, menurut M.Syamsul Ma'arif (2012, hal. 9) proses manajemen kinerja tersebut meliputi :

- a. Tujuan dan strategi
- b. Pembatasan organisasi
- c. Penentuan sasaran
- d. Pelatihan dan pemberian arahan
- e. Evaluasi terhadap kinerja
- f. Pelatihan keterampilan
- g. Penggajian berdasarkan kinerja
- h. Pelatihan dan pengembangan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang atasan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Herujito (2006, hal. 179) menyatakan bahwa : "Kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan." Anoraga (2008, hal. 182) menyatakan : "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan."

Sedangkan Winardi (2006, hal. 47) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.”Selanjutnya Dharma (2007, hal. 136) menyatakan: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

b. Sumber Kekuasaan Pemimpin

Dari banyak studi yang mencoba untuk membagi sumber kekuasaan pemimpin, usaha yang dilakukan oleh French dan Paven nampaknya merupakan hasil usaha yang bisa diterima secara luas, mereka membagi atas tujuh sumber kekuasaan seperti dikutip Thoha (2005, hal. 94-95) yaitu:

- 1) Kekuasaan Paksaan (*Coercive Power*)
- 2) Kekuasaan Keahlian (*Expert Power*)
- 3) Kekuasaan Legitimasi (*Legitimate Power*)
- 4) Kekuasaan Referensi (*Referent Power*)
- 5) Kekuasaan Penghargaan (*Reward Power*)
- 6) Kekuasaan Informasi (*Information Power*)
- 7) Kekuasaan Hubungan (*Connection Power*)

Berikut ini penjelasannya:

1) Kekuasaan Paksaan (*Coercive Power*)

Kekuasaan ini berdasarkan atas rasa takut. Dengan demikian sumber kekuasaan diperoleh dari rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukuman, atau pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata seperti perang.

2) Kekuasaan Keahlian (*Expert Power*)

Kekuasaan ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

3) Kekuasaan Legitimasi (*Legitimate Power*)

Kekuasaan ini bersumber pada jabatan yang dipengang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi orang lain, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

4) Kekuasaan Referensi (*Referent Power*)

Kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari seseorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi

oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenangan daya tarik, kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

5) Kekuasaan Penghargaan (*Reward Power*)

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah - hadiah tersebut.

6) Kekuasaan Informasi (*Information Power*)

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dinilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin, maka semua informasi yang datang dari luar organisasi harus diketahui. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

7) Kekuasaan hubungan (*Connection Power*)

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang-orang penting dan berpengaruh baik di luar atau di dalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasannya hubungannya ini cenderung meminta saran-saran dari orang-orang lain, karena mereka

membantu mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal-hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

c. Gaya – Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorang maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota atau karyawan.

Menurut Siagian (dalam Herujito, 2011, hal. 184-186) tipe-tipe kepemimpinan digolongkan kedalam lima tipe yaitu: otokratis, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis. Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal. 170) gaya kepemimpinan terdiri dari:

- 1) Kepemimpinan Otoriter
- 2) Kepemimpinan Partisipatif
- 3) Kepemimpinan Delegatif.

Berikut ini akan dijelaskan ketiga gaya kepemimpinan tersebut, yaitu:

1). Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin,

bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran-saran, ide-ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2). Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3). Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap, sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan - kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya, Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan dan menyatakan kepada bawahan, "Inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik."

Dengan bermacam-macam bentuk gaya pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka sewajarnya bila dianggap bahwa seseorang mempunyai cukup kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam usaha mencapai tujuan dan mempunyai interaksi antara personal yang baik dan memiliki

kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi atau keadaan, meskipun tidak ada sifat yang mutlak yang dapat didefinisikan.

d. Indikator Kepemimpinan

Edwin Ghiselli (dalam Handoko, 2008, hal. 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Keith Davis dalam T. Hani Handoko (2008, hal. 297) menyimpulkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi yaitu:

- 1) Kecerdasan

- 2) Kedewasaan dan keluasaan hubungan social.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan manusia.

Selanjutnya Rodger D Collons dalam Husein Umar (2005, hal. 32) menyatakan, seorang pemimpin dapat diketahui ciri-cirinya sebagai berikut:

- 1) Kelancaran berbahasa
- 2) Kemampuan untuk memecahkan masalah
- 3) Kesadaran akan kebutuhan
- 4) Keluwesan
- 5) Kecerdasan
- 6) Kesiediaan menerima tanggung jawab
- 7) Kesadaran akan diri dan lingkungan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi/perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas daripada hukuman.

Menurut (Rivai,2008, hal. 444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Selanjutnya dalam (Mangkunegara,2013, hal. 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manejer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. (M.Syamsul Ma'arif 2012, hal. 95).

Menurut Hasibuan (2003), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun untuk bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang terjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efisien dan efektif.

Disiplin harus diterapkan secara konsisten. Karena konsistensi penting bagi keadilan. Artinya karyawan sama-sama melakukan kesalahan yang sama haruslah

diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para karyawan diperlukan tidak adil.

Menurut (M. Syamsul Ma'arif, 2012, hal. 95) disiplin kerja dibedakan atas:

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.

2) Disiplin korektif

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

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011, hal. 194) banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)

Sanksi Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Tujuan dan hukuman
- 3) Ketegasan
- 4) Hubungan kemanusiaan

Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

- 5) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

- 6) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

7) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

8) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

9) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

10) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

11) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal. 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

d. Tujuan dan manfaat disiplin kerja

Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut M. Syamsul, ma'arif,2012, hal. 98) antara lain:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahanya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

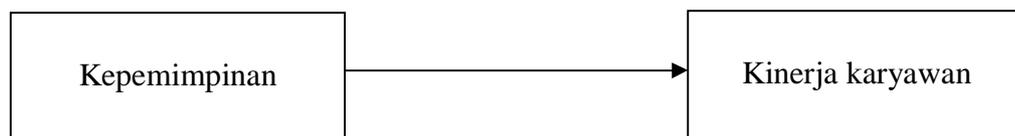
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerja dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Hasibuan (2005, hal. 107) berpendapat: “Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. ”Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswanto (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



Gambar II-1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Antara Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut (M. Syamsul, ma'arif, 2012, hal. 98) yaitu Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar ini:



Gambar II-2 :Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

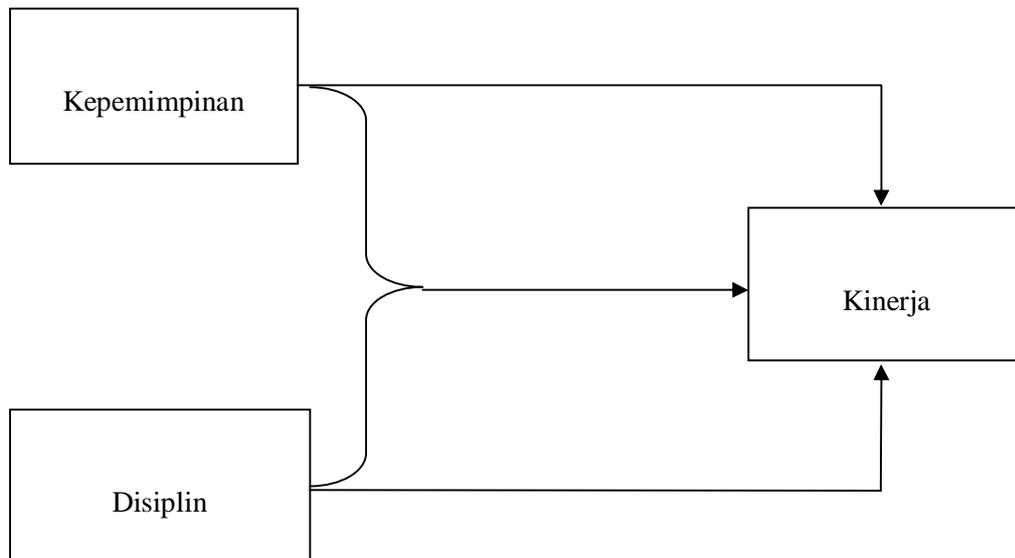
3. Pengaruh Antara Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pimpinan adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting dengan adanya komunikasi yang lebih bagus dari manajemen dan disiplin yang baik dari karyawan, bukan untuk pihak manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena manajemen telah berhasil mengarahkan dan mengendalikan karyawan. Komunikasi, etika dan disiplin yang tinggi merupakan mutu sumber daya manusia karyawan yang tinggi.

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang baik dari karyawan. Kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan pembentukan kepemimpinan yang baik dan disiplin yang baik dari karyawan, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-3 :Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

- 1) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- 2) Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- 3) Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (Hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1) Kinerja (Y)

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

Tabel III-1
Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1.	Kualitas Kerja	1.2
2.	Kuantitas Kerja	3.4
3.	Kendala Kerja	5.6
4.	Sikap Kerja	7.8

Mangkunegara (2013, hal. 75)

2) Kepemimpinan(X_1)

Kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

Tabel III-2.
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	No. Pernyataan
1	Kemampuan	1.2
2	Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan	3.4
3	Kecerdasan	5.6
4	Ketegasan	7
5	Pengarahan dan Bimbingan	8
6	Inisiatif	9

Edwin Chisel dalam Handoko (2008, hal. 297)

3) Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak.

Tabel III-3.
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1.	Ketepatan waktu	1.2
2.	Tanggung jawab yang tinggi	3.4
3.	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	5.6
4.	Ketaatan terhadap aturan kantor	7.8

Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal. 94)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Dwi Agung Lestari Medan.Jl. Marelan raya pasar 4 No. 80

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2017 sampai dengan Oktober 2017

Tabel III-4.
Skedul Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan															
		Juli-2017				Agustus-2017				September-17				Oktober-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																
2.	Pengajuan Judul																
3.	Penyusunan Proposal																
4.	Seminar Proposal																
5.	Pengumpulan Data																
6.	Penyusunan Skripsi																
7.	Bimbingan Skripsi																
8.	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Dwi Agung Lestari Medan yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Juliandi (2015, hal. 51) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut Juliandi (2015, hal. 53) menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014, hal. 85) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 43 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Angket/ Kuesioner

Angket/ kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada PT. Dwi Agung Lestari Medan, berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III-5 :Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurangsetuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil koefisien dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. (Juliandi dan Irfan, 2015, hal. 133). Dimana menguji validitas digunakan analisis menggunakan SPSS versi 16 dengan menggunakan nilai *Corrected Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai *r* table.

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pertanyaan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai *corrected total* valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \text{(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)}$$

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

$H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_a : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kreteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $< \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $> \alpha 0,05$).

Tabel III-6
Uji validitas untuk variabel XI (Kepemimpinan)

No item	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,675	0,05	0.000	Valid
2	0,678		0.000	Valid
3	0,431		0.000	Valid
4	0,578		0.000	Valid
5	0,461		0.000	Valid
6	0,643		0.000	Valid
7	0,658		0.000	Valid
8	0,776		0.000	Valid
9	0,638		0.000	Valid

Sumber : hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 9 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel III-7
Uji validitas untuk variabel X2 (Disiplin kerja)

No item	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,678	0,05	0.000	Valid
2	0,823		0.000	Valid
3	0,639		0.000	Valid
4	0,745		0.000	Valid
5	0,543		0.000	Valid
6	0,831		0.000	Valid
7	0,884		0.000	Valid
8	0,451		0.000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel III-8
Uji validitas untuk variabel Y (Kinerja karyawan)

No item	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,678	0,05	0.000	Valid
2	0,451		0.000	Valid
3	0,639		0.000	Valid
4	0,745		0.000	Valid
5	0,801		0.000	Valid
6	0,831		0.000	Valid
7	0,884		0.000	Valid
8	0,451		0.000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabelitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut Ghozali dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) dikatakan realabel bila hasil cronbach alpha > 0,6. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel III-9
Hasil uji reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.870	9

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,873 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kepemimpinan adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-10
Hasil uji reliabilitas disiplin kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.886	8

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,893 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel disiplin kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-11
Hail uji reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.874	8

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,881 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kinerja karyawan adalah reliabel (terpercaya).

1) Interview awal (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
- X₁ = Pengaruh Kepemimpinan
- X₂ = Pengaruh Disiplin Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui

pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b) Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji -t

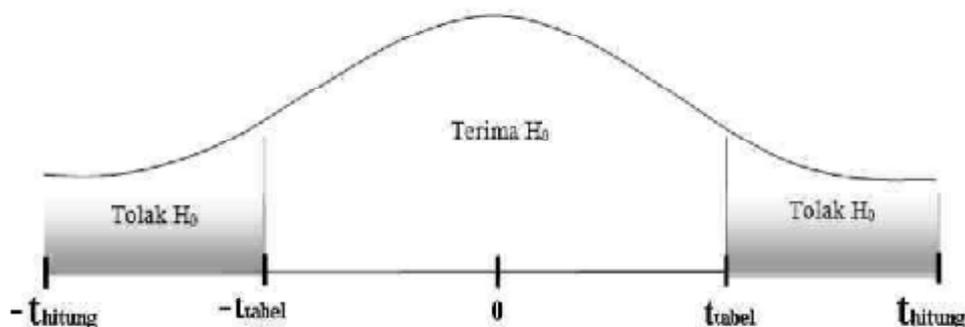
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi varsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H₀ diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$.
- b) Signifikan jika H₀ ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

4. Uji f

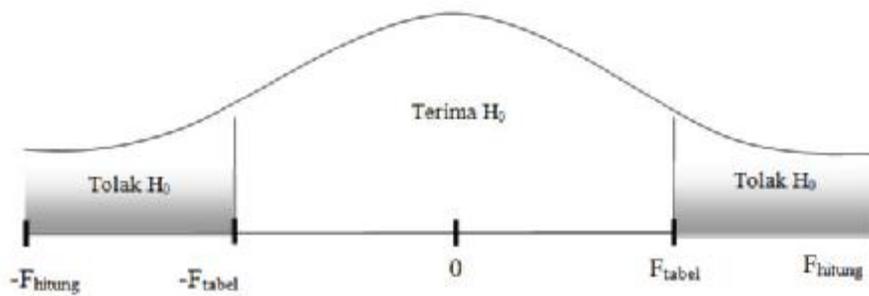
Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

- F_h = Tingkat Signifikan
- R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.

f_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$.
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Disiplin kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 43 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Kepemimpinan dan Disiplin kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Identitas Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	33 orang	76,75%
2	Wanita	10 orang	23,25%
Jumlah		43 orang	100%

Sumber :PT. (DAL) Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (76,75%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 26 Tahun	8 orang	19%
2	27 - 32 Tahun	22 orang	51%
3	33 - 38 Tahun	7 orang	16%
4	39 – 54 tahun	6 orang	14%
Jumlah		43	100%

Sumber : PT. (DAL) Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden di atas 27 tahun yaitu usia antara 27 - 32 tahun yaitu sebanyak 22 orang (51%), usia antara 20 – 26 tahun sebanyak 8 orang (19%), usia antara 33 – 38 tahun sebanyak 7 orang (16%), usia antara 39 – 54 tahun sebanyak 6 orang (14%).

Tabel IV- 4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 4 Tahun	8 orang	19%
2	5 - 9 Tahun	25 orang	58%
3	10 Tahun ke atas	10 orang	23%
Jumlah		43	100%

Sumber :PT. (DAL) Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 5 – 9 tahun yaitu sebanyak 25 orang (58%). Hal ini dikarenakan, karyawan yang sudah diterima bekerja, saat ini sudah menjalani masa kerja di atas 5 tahun.

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTP	2 orang	4,7%
2	SLTA	4 orang	9,3%
3	D3	10 orang	23,2%
4	S1	22 orang	51,1%
5	S2	5 orang	11,7%
Jumlah		43	100%

Sumber :PT. (DAL) Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 22 orang (51,1%). Hal ini dikarenakan,

perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan minimal S1.

3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a) Variabel Kepemimpinan

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	10	23,3	27	62,7	0	0	6	14,0	43	100
2	0	0	18	41,9	19	44,2	0	0	6	14,0	43	100
3	0	0	13	30,2	15	34,9	7	16,3	8	18,6	43	100
4	0	0	7	16,3	22	51,1	4	9,3	10	23,3	43	100
5	0	0	0	0	6	14,0	17	39,5	20	46,5	43	100
6	0	0	9	20,9	19	44,2	3	7,0	12	27,9	43	100
7	0	0	19	44,2	14	32,6	2	4,7	8	18,6	43	100
8	0	0	17	39,5	15	34,9	4	9,3	7	16,3	43	100
9	0	0	23	53,5	15	34,9	1	2,3	4	9,3	43	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kemampuan atasan memotivasi bawahan kurang optimal, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 62,7%.

- 2) Jawaban responden tentang pimpinan cukup mampu melakukan pendekatan kepada bawahan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 44,2%.
- 3) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,9%.
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51,2%.
- 5) Jawaban responden tentang pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 46,5%.
- 6) Jawaban responden tentang pimpinan selalu menunjukkan caracara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 44,2%.
- 7) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,2%.
- 8) Jawaban responden tentang setiap pengarahan atau bimbingan yang diberikan pemimpin dapat membantu kelancaran pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,5%.
- 9) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,5%.

Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan pada umumnya belum semuanya baik, artinya pimpinan mempunyai kemampuan, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, pengarahan dan bimbingan, inisiatifitas wewenangnya dimana persentasenya masih ada di bawah 50%.

b) Variabel Disiplin Kerja

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

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	16	37,2	23	53,5	1	2,3	3	7,0	43	100
2	0	0	30	69,8	2	4,7	2	4,7	9	20,9	43	100
3	0	0	21	48,8	17	39,5	2	4,7	3	7,0	43	100
4	0	0	30	69,8	4	9,3	1	2,3	8	18,6	43	100
5	0	0	2	4,7	9	20,9	25	58,1	7	16,3	43	100
6	0	0	20	46,5	14	32,6	2	4,7	7	16,3	43	100
7	0	0	31	72,1	2	4,7	2	4,7	8	18,6	43	100
8	0	0	0	0	6	14,0	17	39,5	20	46,5	43	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 53,5%.

- 2) Jawaban responden tentang saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,8%.
- 3) Jawaban responden tentang saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,8%.
- 4) Jawaban responden tentang saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,8%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 58,1%.
- 6) Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,5%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 46,5%.

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja dalam bekerja pada umumnya belum baik, artinya ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik, ketaatan terhadap aturan kantor dan tanggung jawab yang diberikan dimana persentasenya masih ada di bawah 50%.

c) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV-8.
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	16	37,2	23	53,5	1	2,3	3	7,0	43	100
2	0	0	0	0	6	14,0	17	39,5	20	46,5	43	100
3	0	0	21	48,8	17	39,5	2	4,7	3	7,0	43	100
4	0	0	30	69,8	4	9,3	1	2,3	8	18,6	43	100
5	0	0	19	44,2	14	32,6	3	7,0	7	16,3	43	100
6	0	0	20	46,5	14	32,6	2	4,7	7	16,3	43	100
7	0	0	31	72,1	2	4,7	2	4,7	8	18,6	43	100
8	0	0	0	0	6	14,0	17	39,5	20	46,5	43	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha mencapai kecepatan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang sebesar 53,5%.
2. Jawaban responden tentang karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 46,5%.
3. Jawaban responden karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,8%.

4. Jawaban responden tentang cukup banyak karyawan yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,8%.
5. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,2%.
6. Jawaban responden tentang para karyawan selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,5%.
7. Jawaban responden tentang cukup banyak karyawan yang memiliki sikap toleransi yang tinggi dan saling menghargai sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1%.
8. Jawaban responden karyawan selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 46,5%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam bekerja pada umumnya belum maksimal, artinya kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan belum baik, dimana persentasenya masih ada dibawah 50%.

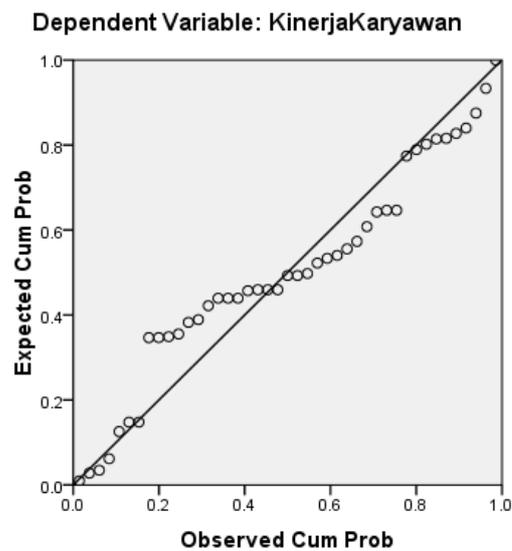
4. Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan *BLUES (Best Linear Unbias Estimation)*. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a) Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1

Sumber: Data diolah SPSS 16,0

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apakah terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara dua variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 sama dengan VIF >10.

Tabel IV-9
COEFFICIENTS

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.355	2.820
DisiplinKerja	.355	2.820

a. Dependent Variable:

KinerjaKaryawan

Sumber: Diolah SPSS 16,0

Dari tabel diatas variabel independent yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu nilai tolerance >0,10 sama dengan VIF <10.

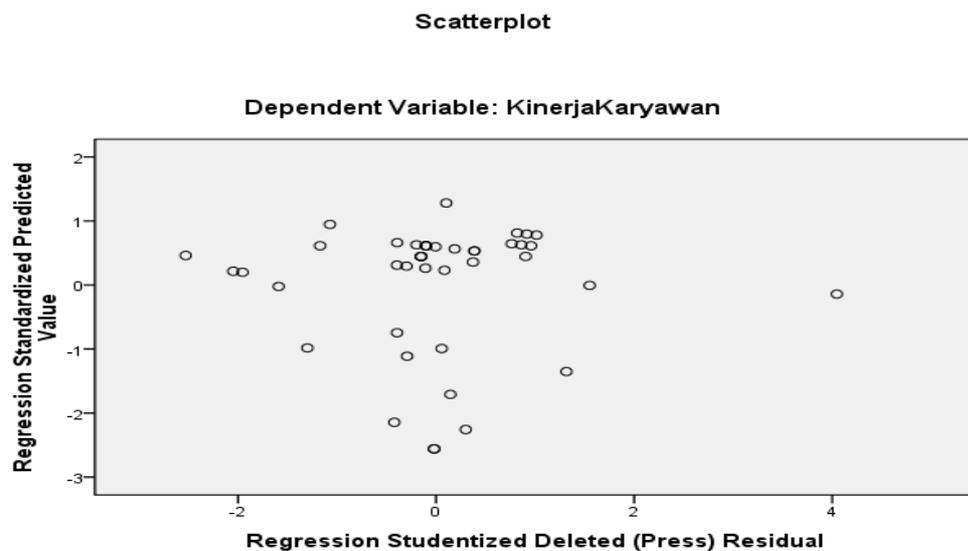
c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas

dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas



Gambar IV-2

Dependent variable kinerja karyawan

Sumber: Diolah SPSS 16,0

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV-10
Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.313	.622		.504	.617
Kepemimpinan	.091	.039	.100	2.338	.024
DisiplinKerja	.860	.041	.904	21.086	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Diolah SPSS 16,0

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$a = 0,313$$

$$b_1X_1 = 0,091$$

$$b_2X_2 = 0,860$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0,313 + 0,091 + 0,860$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (kinerja).Maka kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,091.Dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 0,860.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel independen sejauh mana berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Jika sig lebih kecil dari tarif 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 diterima

Tabel IV-11
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.313	.622		.504	.617
Kepemimpinan	.091	.039	.100	2.338	.024
DisiplinKerja	.860	.041	.904	21.086	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Diolah SPSS 16,0

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk $n = 43 - 2 = 41$ adalah 2,019

1) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap

kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS 16,0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,338$$

$$t_{tabel} = 2,019$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

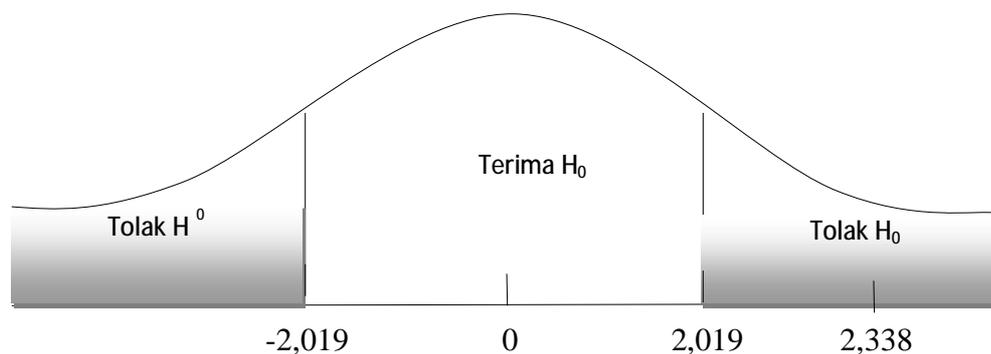
H_0 diterima jika :

$$-2,019 \leq t_{hitung} \leq 2,019$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 2,019$
2. $-t_{hitung} \leq -2,019$

Berarti nilai $t_{hitung} 2,338 \geq 2,019$ maka H_a diterima



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Data penelitian: Diolah SPSS 16,0

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,338 sementara t_{tabel} , 2,019 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa

ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja, dari pengolahan data SPSS 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 21,086$$

$$t_{tabel} = 2,019$$

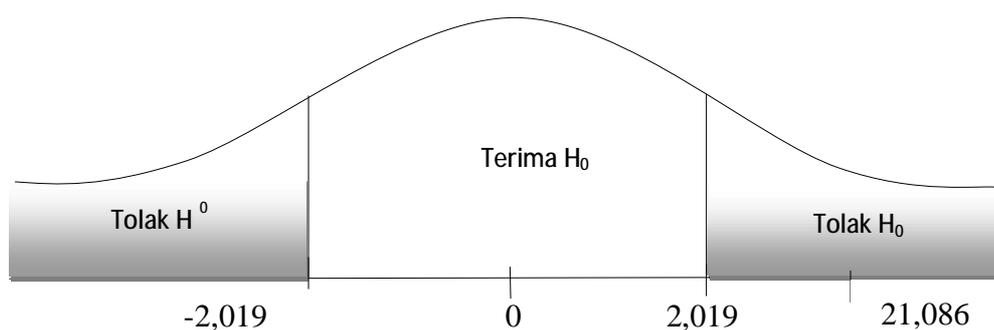
Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima Jika :

$$-2,019 \leq t_{hitung} \leq 2,019$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 2,019$
2. $-t_{hitung} \leq -2,019$



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis 2
 Sumber : Data penelitian: Diolah SPSS 16,0

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 21,086

sementara $t_{\text{tabel}} 2,019$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikan F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV-12
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1365.685	2	682.843	746.405	.000 ^a
	Residual	36.594	40	.915		
	Total	1402.279	42			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kepemimpinan

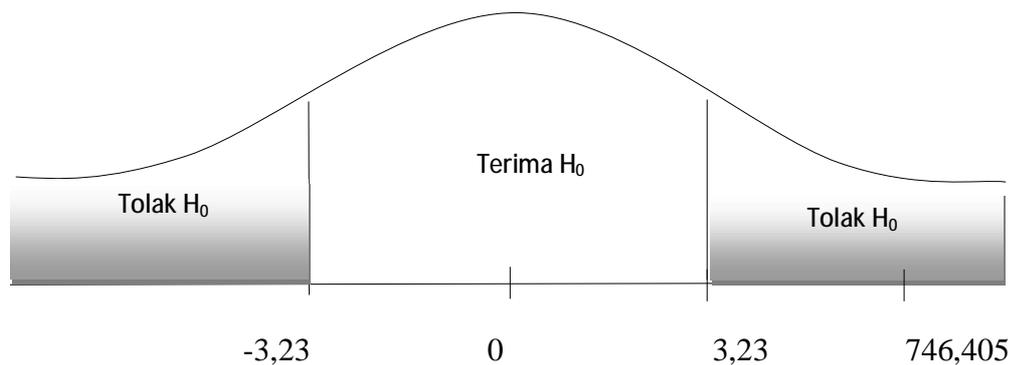
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 43 - 2 = 41$ adalah 3,23

Kriteria pengujian :

a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3,23$ atau $\text{sig} > \alpha 5\%$

b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3,23$ atau $\text{sig} < \alpha 5\%$



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Hipotesis

Sumber : Data penelitian (Diolah 2017)

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 746,405 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 43 - 2 = 41$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,23

Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 16,0.

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{y_{x_1, x_2}})^2$: koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel IV-13
Koefisien determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 ^a	.974	.973	.956	1.743

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,974. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 97,4% sedangkan sisanya 2,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum belum dikatakan baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang belum tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,338 \geq 2,019$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena seorang pemimpin harus dapat, meotivasi, memberdayakan mengarahkan atau menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahyarudin Saleh (2013), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $21,086 \geq 2,019$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

Didalam instansi jika disiplin yang kurang baik maka akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan akan menurun. Apabila tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ilham Syahputra (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 746,045 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,23. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya suatu kepemimpinan yang baik didalam perusahaan dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai *R Square* 0,974 atau 97,4% menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂), sisanya 2,6% di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahyarudin Saleh (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan. Dilihat dari F_{hitung} variabel kepemimpinan $>$ dari t_{tabel} yaitu $(2,338 > 2,019)$ dan tingkat signifikannya $(0,024 < 0,05)$.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan. Dilihat dari F_{hitung} variabel disiplin kerja $>$ dari t_{tabel} yaitu $(21,086 > 2,019)$ dan tingkat signifikannya $(0,000 < 0,05)$.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan. Dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ 746,405 dan tingkat signifikannya $(0,000 < 0,05)$
4. Dilihat dari nilai *adjusted R Square* pada uji koefisien determinan (R^2) sebesar 0,974, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 97,4%, sedangkan sisanya sebesar 2,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkat kinerja karyawan, maka kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilaksanakan harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada di PT.DWI AGUNG LESTARI MEDAN yang penulis teliti sangat baik sesuai dengan prosedur yang ada, namun hal ini harus dimaksimalkan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggungjawab para karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga para karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTKA

- Aguinis, H. (2007). *Performance Management*. New Jearsey: Pearson Prentice Hall.
- Anoraga, Pandji, (2008). *Manajemen Bisnis*. Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara
- _____, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujito, Yayat M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta
- Husein, Umar. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta :Salemba Empat.
- Juliandi Azuardan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis..
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A., et. al. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Veithzal, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sudjana, Nana. (2006). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno Edy, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsul Maarif. (2012). *Pengenalan Karakteristik Bencanadan Upaya Mitigasi di Indonesia*. Jakarta: Direktorat Mitigasi, Lakhar BAKORNAS BP.

Thoha.Miftah.(2005). *Good Governance dalamAdministrasiPublik.*
GunungAgung. Jakarta.

Winardi.(2006). *PenentuanPosisiDengan GPS UntukSurveiTerumbuKarang.*
Jakarta. PuslitOseanografi-Lipi.