

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGRAH BOINDA LESTARI
MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

NIA AUDHIA
1305160163

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

ABSTRAK

NIA AUDHIA (1305160163), Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda LesatriMedan, Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja KaryawanPT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

Pendekatan penelitian ini yaitu dengan metode asosiatif dengan populasi seluruh seluruh karyawan tetap PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 80 responden. Variabel independent yang digunakan yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja kemudian variabel dependent yaitu Kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, koefisien determinasi dan di olah dengan menggunakan *SPSS (Statistic package for the Social Sciens)* dalam versi *16.0 for windows*.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Kepemimpinanada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja menunjukanada pengaruh yang signifikan terhadap kinerjaserta secara simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerjaberpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya koefisien determinasi yang diukur dengan menggunakan R square yaitu sebesar 0,462 (46,1%).

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja.

KATA PENGANTAR



Assalammu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur tercurah kepada Allah SWT. Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.** Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya proposal ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda tercinta Mahyuddin dan Ibunda Susilawati yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan semangat kepada penulis selama ini dan jugalah mengiringi dengan andoasehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januari, SE., MM, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M. Si selaku Wakil Dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. IbuRini Astuti, SE., M.M selaku dosen pembimbing proposal yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal ini.
9. Seluruh Dosen, selaku stafpengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
10. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT. Anugrah Boinda Lestari Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
11. Sahabat ku Reni, Meliani, lulu, atika, fatin, yang telah memberikan semangat serta dorongan dalam penyelesaian proposal ini.
12. Sahabat-sahabat terbaikku serta teman-teman seperjuangankelasC Manajemen Pagi Angkatan 2013,serta teman-teman lainnya yang telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Kepada Allah SWT, penulis berserah diri dan memohon ridho dan rahmatnya semoga proposal bermanfaat bagi pembaca semua pembaca. Amin, Ya Rabbal Alamin.....

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, Desember 2016

Penulis

NIA AUDHIA
NPM :1305160163

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
a. Latar Belakang Masalah	1
b. Identifikasi Masalah	4
c. Batasan dan Rumusan Masalah	4
d. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
a. Uraian Teoritis.....	6
i. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Arti Penting Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja... ..	10
d. Tujuan Penilaian Kinerja	10
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
f. Indikator-indikator Kinerja	12
2. Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Variabel-variabel Kepemimpinan	15
c. Tipe Kepemimpinan	16
d. Sifat-sifat Kepemimpinan	17
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	18
f. Indikator-indikator Kepemimpinan	19
3. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Macam-macam Disiplin Kerja	22
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	23
d. Hambatan Disiplin Kerja.....	23
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	24
f. Indikator-indikator Disiplin Kerja	28
B. Kerangka Konseptual.....	30
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	30
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	31

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap.... Kinerja Karyawan	32
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
a. Pendekatan Penelitian.....	34
b. Defenisi Operasional	34
c. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
d. Populasi dan Sampel.....	37
e. Teknik Pengumpulan Data	38
f. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian	48
a. Berdasarkan Usia.....	48
b. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
2. Deskripsi Variabel Penelitian	50
3. Analisis Data	59
a. Uji Asumsi Klasik	59
b. Uji Multikolinieritas.....	60
c. Uji Heteroskedastisitas	60
4. Pengujian Hipotesis	61
a. Regresi Linear Berganda.....	61
b. Uji t (Uji Parsial).....	63
c. Uji F (Uji Simultan)	65
d. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	66
B. PEMBAHASAN	67
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	67
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	68
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kinerja terhadap Kinerja	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Kinerja (Y).....	35
Tabel III.2	: Indikator Kepemimpinan (X1).....	36
Tabel III.3	: Indikator Disiplin Kerja (X2).....	36
Tabel III.4	: Rincian Waktu Penelitian.....	37
Tabel III.5	: Skala Likert	38
Tabel IV.1	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel IV.4	: Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kepemimpinan)	50
Tabel IV.5	: Skor Angket Untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)	54
Tabel IV.6	: Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	57
Tabel IV.7	: Koefisien Korelasi.....	62
Tabel IV.8	: Uji T	63
Tabel IV.9	: Koefisien Korelasi.....	63
Tabel IV.10	: Uji T	64
Tabel IV.12	: Uji F	65
Tabel IV.11	: Nilai R-Square.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	31
Gambar II.2	: Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	32
Gambar II.3	: Hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	32
Gambar II.4	: Kerangka konseptual penelitian	33
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar IV.1	: Uji Normalitas.....	60
Gambar IV.2	: Uji Multikolinieritas.....	60
Gambar IV.3	: Uji Heterokedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan organisasi yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang tanpa adanya karyawan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimaksudkan adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, pikiran dan usahanya bagi kemajuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan

memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu faktor kemampuan dan motivasi.

Kepemimpinan (leadership) sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

“Kepemimpinan adalah kemampuan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Samsudin, 2010, hal. 287).

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 194) “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Anugrah Boinda Lestari Medan yang bergerak dibidang Jasa Badan Usaha Pengamanan, Penyelamatan, Penerapan Peralatan Keamanan, Pendidikan dan Pelatihan, Penyedia Tenaga Keamanan, *Sales Promotion Girls, Training, Sales, Leadership* dan *Customer Service serta Driver*.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah pimpinan kurang memberikan teguran kepada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditetapkan sehingga kepemimpinan masih belum berjalan efektif. Masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu seringnya keterlambatan karyawan masuk kantor yang menunjukkan para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kinerja karyawan ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja didalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga memberi dampak negatif dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan, masih adanya hasil pekerjaan yang salah sehingga pekerjaan harus diulang kembali.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan belum bekerja dengan baik karena pimpinan kurang memberikan teguran pada sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditetapkan.
2. Menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan?

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lesari Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Moheriono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* 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. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67), kinerja (*job performa*) merupakan hasil “ kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Santoro dalam Nawawi (2013, hal. 212) bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yuwaliatin dalam Mangkunegara (2006, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Sementara menurut Moehariono dalam Rosyida (2010, hal. 11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu, manfaat kinerja bagi manajajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, memperbaiki kinerja tim dan individu. Manfaat kinerja manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan

mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peran yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2014, hal. 12) mengatakan manfaat kinerja terbagi atas tiga bagian yaitu bagi organisasi, manajer dan juga individu, adapun manfaat kinerja bagi organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menyelesaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu.
- 2) Memperbaiki kinerja.
- 3) Memotivasi pekerja.
- 4) Meningkatkan komitmen.

- 5) Mendukung nilai-nilai inti.
- 6) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.
- 7) Meningkatkan dasar keterampilan.
- 8) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.
- 9) Mengusahakan basis perencanaan karier.
- 10) Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah.
- 11) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan.
- 12) Mendukung program perubahan budaya.

Sedangkan bagi manajer manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku.
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas.
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual.
- 4) Mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf.
- 5) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah.
- 6) Digunakan untuk mengembangkan individu.
- 7) Mendukung kepemimpinan.
- 8) Proses motivasi dan pengembangan tim.
- 9) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompensasi.

Sementara itu, manfaat kinerja bagi individu adalah sebagai berikut :

- 1) Memperjelas peran dan tujuan
- 2) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
- 3) Membantu mengembangkan kemampuan kinerjanya
- 4) Peluang menggunakan waktu secara berkualitas

- 5) Dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
- 6) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Dengan demikian untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi diperlukan kerja sama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

c. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi pemerintah serta mengetahui dampak positif dan negatif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2010, hal. 29) “Penilaian Kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2010, hal. 150) tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan Evaluasi, dimana seorang manajer atau atasan menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai atau bawahannya dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan Pengembangan, dimana seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari system penilaian kinerja pegawai adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota instansi pemerintah.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yg baik. Menurut Amstrong dan baron dalam Wibowo(2014, hal. 84) adalah sebagai berikut:

1. *personal factors* (faktor pribadi)
Yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *leadership Factor* (faktor kepemimpinan)
Yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *team factors*(faktor tim)
Yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *system factors* (faktor sistem)
Yaitu ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *contextual situational factors* (faktor konteks situasi)
Yaitu dilihat dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal.67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka pegawai akan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan pada yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

Menurut Steers dalam Sutrisno (2013, hal.151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

f. Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal 75) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sementara menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator kinerja :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 213) menyatakan “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Hamalik (2010, hal. 165) “Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas”. Sedangkan James M. Black yang dikutip oleh Samsudin (2010, hal. 287) mendefinisikan sebagai berikut “Kepemimpinan adalah kemampuan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain dipimpinnya (Sutikno 2014, hal. 16).

Sementara menurut House dalam Gery Yukl (2009, hal. 4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi,

memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Variabel-variabel Kepemimpinan

Menurut Indriyo dikutip oleh Suntoyo (2010, hal. 35) meliputi :

1) Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberi informasi yang jelas atas setiap perintah yang diberikannya dan untuk itu pemimpin harus mampu berkomunikasi atau memiliki kemampuan berkomunikasi yang lancar dan baik.

2) Pemberian Motivasi

Selain dengan berkomunikasi yang baik dan lancar, tentunya juga sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi atau dorongan terhadap bawahannya.

3) Kemampuan memimpin.

Bakat yang dimiliki seseorang untuk mempunyai kemauan dalam memimpin adalah berbeda-beda karena tidak semua orang mampu untuk memimpin.

4) Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku diperusahaan serta keputusan tersebut mampu

untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja lebih baik lagi guna perbaikan kinerja karyawan.

5) Kekuasaan yang positif

Dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda seorang pemimpin harus mampu memberikan rasa nyaman (aman) bagi karyawannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaannya.

c. Tipe Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki tipe-tipe kepemimpinan yang berbeda. Adapun tipe kepemimpinan yang disampaikan oleh Kartiani (2011, hal. 80) adalah sebagai berikut:

1) Tipe Karismatis

Tipe pemimpin ini memiliki kekuatan, energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikat yang besar jumlahnya dan pegawai yang sangat dipercaya.

2) Tipe Parnalistis

Tipe pemimpin ini memiliki jiwa kepatokan dengan sifat-sifat seperti menganggap bawahannya anak sendiri, memiliki sikap yang terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan selalu bersikap ingin menang sendiri.

3) Tipe Militerilistis

Tipe pemimpin ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter, dimana memiliki sifat-sifat ingin menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya, tidak menghendaki saran dari bawahan, menuntut agar

adanya disiplin keras, kaku dan komunikasi yang hanya berlangsung searah saja.

4) Tipe Otokratis

Tipe pemimpin ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi, dimana setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

5) Tipe Laissez Faire

Tipe pemimpin ini merupakan sang pemimpin praktis dengan tidak memimpin namun dia membiarkan kelompoknya dari setiap orang berbuat semua sendiri. Pemimpin tidak berpatisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.

6) Tipe Populists

Tipe pemimpin ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, juga mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan.

7) Tipe Administrative atau Eksekutif

Tipe kepemimpinan ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif.

8) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

d. Sifat-sifat Kepemimpinan

Adapun sifat-sifat dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Edwin Ghiseli yang dikutip oleh Handoko (2012, hal. 297) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi 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 atau inovasi.

Sedangkan Keith Davis, yang dikutip oleh Handoko (2012, hal 297) mengiktisarkan 4 ciri/ sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi adalah sebagai berikut:

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

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam setiap perusahaan pasti memiliki perbedaan, dimana perbedaan-perbedaan tersebut jelas terlibat dari gaya kepemimpinannya. Menurut Sopiah (2008, hal. 116) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kultur Organisasi,
- 2) Sifat dan tugas,
- 3) Aktivitas kerja, dan
- 4) Nilai dan pengalaman manajerial.

Sedangkan menurut Suwanto (2001, hal. 161) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor genetis
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor bakat

Adapun penjelasan dari masing-masing faktor-faktor diatas yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

- 2) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin dan tersalur sesuai lingkungannya.

- 3) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

f. Indikator-indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan dapat didasarkan kepada Mangkunegara (2007, hal. 126) yaitu :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerja 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 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.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk petuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan. Sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka bagi yang melanggarnya akan dikenakan sanksi. Sejalan dengan hal tersebut dalam Hasibuan (2007, hal. 193) mengatakan bahwa

“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Menurut Malayu Hasibuan (2010, hal. 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2013, hal. 129) 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. Menurut Rivai (2011, hal. 824) disiplin kerja adalah” alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fathoni (2006, hal. 172) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara Saydam (205, hal. 284) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku. di sekitarnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada dasar penerapannya adalah untuk mengatur dan mendidik karyawan untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang

dijadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 129) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1. Disiplin Preventif

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

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada di 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 menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan 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 yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi para karyawan sangatlah penting untuk dilaksanakan.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi, pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

d. Hambatan Disiplin Kerja

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh

organisasi atau badan-badan yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penetapan peraturan disiplin itu banyak memenuhi hambatan dalam pelaksanaannya.

Menurut Saydan (2000, hal. 286) bahwa hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam susunan kerja berikut yaitu :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering ngobrol daripada bekerja
6. Tidak terlaksananya supervise dan waksat (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik
7. Sering terjadinya konflik antar karyawan dari pimpinan perusahaan

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penentu hasil kinerja karyawan yang amat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan disiplin kerja perlu adanya faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2010, hal. 194) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan

dasar kebijakan dalam memberikan terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan

mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Sedangkan menurut Singodemojo dalam Sutrisno (2014, hal. 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu kebiasaan-kebiasaan positif seperti saling menghormati, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, dan sebagainya.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

f. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2007, hal. 94), ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja

Adapun penjelasan indikator-indikator disiplin kerja diatas yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketaatan waktu

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

- 2) Ketaatan proses kerja

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

- 3) Ketaatan hasil kerja

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

Sementara menurut Agustini (2011, hal. 73-74) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Adapun penjelasan dari masing-masing indikator disiplin kerja diatas yaitu 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 diarahkan 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

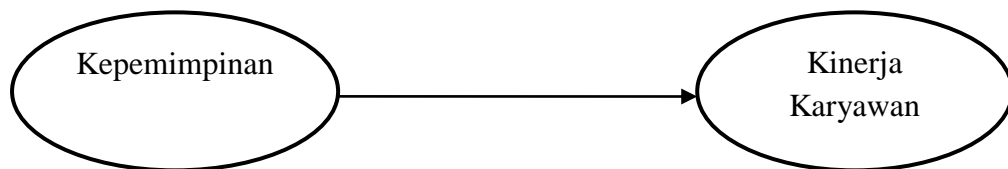
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Secara konseptual kinerja merupakan hubungan antara proses dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memperoleh hasil maksimal yang akan dicapai oleh organisasi. Kinerja juga dapat diartikan dengan menjalankan proses untuk mencapai hasil. Kinerja yang lebih maksimal

merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik pengelolaan sumberdaya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010, hal. 15) “kepemimpinan faktor yang dapat memperoleh kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu kepemimpinan juga merupakan upaya untuk menggerakkan segenap potensi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja pegawainya langsung tidak hanya mempengaruhi kinerja individu secara langsungn dan unit kerjanya tapi juga kinerja seluruh organisasi (Wibowo, 2006 hal. 68).

Berdasarkan penelitian Purnomo Sidhy (2010) menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang cukup kuat dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



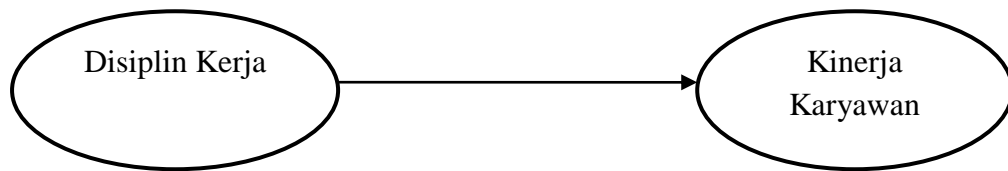
Gambar II.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin merupakan suatu usaha, upaya atau sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan ataupun upaya dalam menggerakkan pegawai untuk mematuhi pedoman kerja seperti aturan-aturan yang sudah digariskan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Dian Asary (2009) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karaywan melalui kendali kuat dari pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja pada karyawan berdasarkan ketentuan yang telah ada pada perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

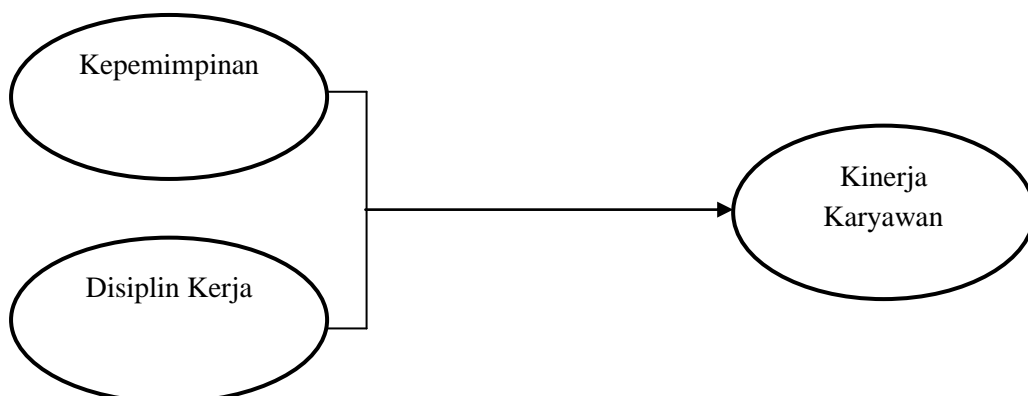


Gambar II.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

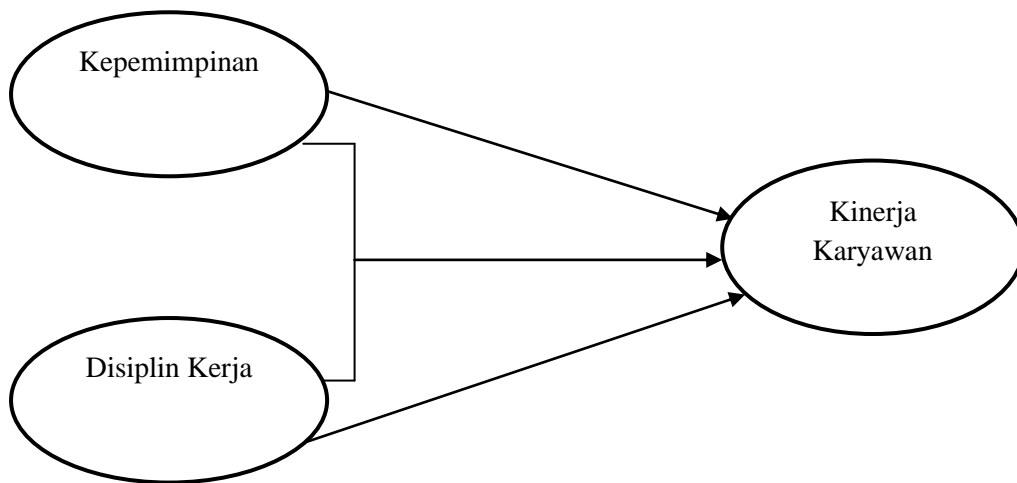
Kepemimpinan yang efektif sangat penting, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi langsung kepada karyawan yang nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disamping kepemimpinan, disiplin kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Widya Riasti (2013) menyimpulkan terbukti secara empiris kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk menjelaskan tentang adanya hubungan apa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan::



Gambar II.4 Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Kesimpulan atas jawaban sebenarnya pada penelitian yang dilakukan tersebut akan dikemukakan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian. Berdasarkan rumusalah masalah serta tujuan dari penelitian, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

2. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.
3. Adanya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Lyman porter dan Edwan Lawier dalam Wibowo (2009, hal. 99) menyatakan “ kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Variabel terikat (Y) adalah variabel terikat yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) ada beberapa indikator Kinerja yaitu :

Tabel III.1
Tabel Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1 Kepemimpinan

Rivai (2010, hal. 2) mendefinisikan yaitu “Kepemimpinan secara luas adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, yakni kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Indikator kepemimpinan dapat didasarkan kepada Mangkunegara (2007, hal. 126) yaitu :

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan (X1)

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

Sumber: Mangkunegara (2007, hal. 126)

2.2 Disiplin Kerja (X2)

Menurut Veithzal Rivai (2013, hal. 824) disiplin kerja adalah” alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yakni untuk mengatur dan mendidik karyawan untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011, hal. 94) ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain :

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator
1	Ketaatan waktu
2	Ketaatan proses kerja
3	Ketaatan hasil kerja

Sumber : Sutrisno (2011, hal. 94)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan yang beralamat Jl. Jermal XVII No. 11 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Juni 2017 sampai dengan Oktober 2017. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset		■	■																	
Pengajuan Judul				■																
Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
Bimbingan Proposal									■	■	■									
Seminar Proposal												■								
Penyusunan skripsi													■	■	■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2008, hal. 115).

Karyawan tetap pada PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan yang beralamat Jl. Jermal XVII No. 11 Medan ada sebanyak 80 orang.

2. Sampel

Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Sugiono, 2001 hal. 161)

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Angket Kuesioner (daftar pertanyaan)

Angket/kuesioner yaitu alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data terutama survey. Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Selain menggunakan angket, digunakan pula teknik wawancara dengan responden secara langsung, guna mendapatkan informasi yang mendukung hasil penelitian. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Anugrah Boinda Lestari Medan dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III. 5 Skala Likert

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

Untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu :

- 1) Validity (validities) yaitu untuk mengetahui kelayakan yaitu untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Sumber: Sugiyono (2010, hal. 248))

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= 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

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$)
- b. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)

Hipotesisnya adalah :

- $H_0: \rho=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1: \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r_{hitung} terhadap $r_{tabel} = 0,3610$ (lihat tabel r), dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel III.6
Hasil pengujian Validitas Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,6350	0,3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4952		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,6559		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,4642		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4715		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4368		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,4752		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4186		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,4446		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4140		Valid
11	Pertanyaan butir 11	0,5163		Valid
12	Pertanyaan butir 12	0,4337		Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel III.7
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji
1	Pertanyaan butir 1	0,3785		Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,5362		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,4727		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5693		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,3796		Valid

6	Pertanyaan butir 6	0,5220	0.3610	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,4300		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4651		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,3918		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4769		Valid
11	Pertanyaan butir 11	0,5290		Valid
12	Pertanyaan butir 12	0,5150		Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel III.8
Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji
1	Pertanyaan butir 1	0,5254	0.3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4841		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,5204		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5274		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4398		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4582		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,5486		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4881		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,6713		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4770		Valid
11	Pertanyaan butir 11	0,5784		Valid
12	Pertanyaan butir 12	0,4856		Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah, artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

- 2) *Reliability* (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu kewaktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 47) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*ronbach alpha*), dikatakan reliabel bila hasil $\alpha \geq 06$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

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

Sumber Imam Ghozali (2005, hal. 47)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σt^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) = 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

Tabel III.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X1)	0,704	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,678	Reliabel
Kinerja	0,747	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas penulis dapat menjelaskan bahwa hampir semua instrumen angket yang penulis sebarakan kepada seluruh responden memiliki nilai Cronbach Alpha keseluruhannya lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,60, maka hampir semua angket yang telah disebar oleh penulis kepada para responden adalah reliabel.

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan dan para karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Sugiyono (2010, hal. 227)

dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1 b_2$ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = kepemimpinan

x_2 = disiplin kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis 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 melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data

berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat 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 meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

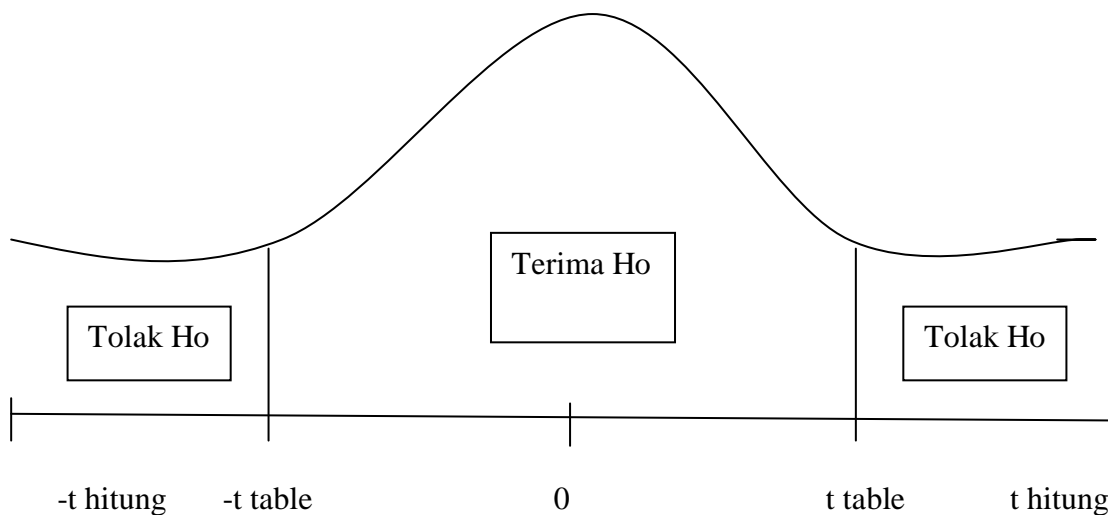
3. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a. Jika $t_{table} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

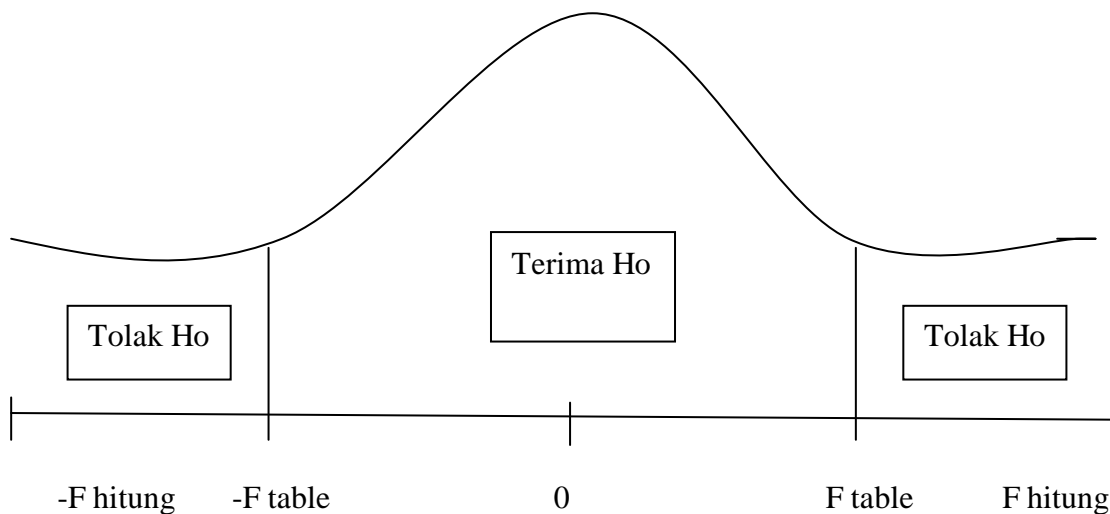
4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

- B. Jika $F_{table} < F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- C. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (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
($R_{yx_1 x_2}$)² : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Boinda Lestari Medan. Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel X_1 , 12 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X_1 adalah kepemimpinan, variabel X_2 adalah disiplin kerja dan untuk variabel Y adalah kinerja. Kuesioner disebarakan sebanyak 45 eksemplar dan yang kembali sebanyak 30 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 30 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

a. Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan usia:

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	15	50,0%
31-40 Tahun	7	23,3%
>41 Tahun	8	26,7%
Total	30	100,0

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah berusia 25-30 tahun dengan besaran nilai 50,0% atau 15

orang dan lebih dari 41 tahun dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang, selanjutnya berusia 31-40 tahun dengan besaran nilai 23,3% atau 7 orang.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	18	60,0%
Perempuan	12	40,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan besaran nilai 60,0% atau 18 orang. Sedangkan untuk responden perempuan dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	12	40,0%
DIPLOMA	8	26,7%
S1	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwasannya responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden berpendidikan SMA adalah dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang, berpendidikan S1 adalah dengan besaran nilai 33,3% atau 10 orang, dan berpendidikan DIPLOMA adalah dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan kepemimpinan adalah karyawan tetap pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan sebanyak 30 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel IV.4
Skor Angket untuk variabel X₁ (Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pimpinan mengawasi setiap pekerja karyawan.	12	40,00	17	56,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Pimpinan mengetahui kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan.	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Pimpinan berwenang menugaskan setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan.	11	36,67	7	23,33	12	40,00	0	0	0	0	30	100
Pimpinan dapat berkomunikasi yang baik dengan karyawan.	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Pimpinan berhak menjatuhkan hukuman/sanksi pelanggaran peraturan oleh bawahan	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Pimpinan tegas dalam menetapkan kebijakan dan peraturannya.	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100

Pimpinan dapat memberikan inisiatif dalam memecahkan masalah.	11	36,67	13	43,33	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Pimpinan harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan	6	20,00	18	60,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Pimpinan mengambil keputusan dengan kepercayaan diri.	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas	9	30,00	16	53,33	5	16,67	0	0	0	0	30	100
Pimpinan harus mau memberikan arahan atas apa yang dilakukan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik	8	26,67	20	66,67	2	6,67	0	0	0	0	30	100
Pimpinan harus mampu membangun kerjasama dengan seluruh bawahan.	10	33,33	18	60,00	2	6,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67% atau dengan jumlah frekuensi 17 karyawan.
2. Jawaban responden tentang pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari bawahan pada saat melakukan penugasan,

mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00% atau 15 karyawan menjawab setuju.

3. Jawaban responden tentang pimpinan berwenang menugaskan bawahan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab netral sebesar 40,00% atau 12 karyawan menjawab netral.
4. Jawaban responden tentang pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00% atau 15 karyawan menjawab setuju.
5. Jawaban responden tentang pimpinan berhak menjatuhkan hukuman/sanksi pelanggaran peraturan oleh bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00% atau 15 karyawan menjawab setuju.
6. Jawaban responden tentang pimpinan tegas dalam menetapkan kebijakan dan peraturannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00% atau 12 karyawan menjawab sangat setuju.
7. Jawaban responden tentang pimpinan tegas dalam membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cepat, tepat dan akurat. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33 % atau 13 karyawan menjawab setuju.
8. Jawaban responden tentang pimpinan harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas

responden menjawab setuju sebesar 60,00% atau 18 karyawan menjawab setuju.

9. Jawaban responden tentang pimpinan mengambil keputusan selalu dengan kepercayaan diri yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33% atau 13 karyawan menjawab setuju.
10. Jawaban responden tentang pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,33% atau 16 karyawan menjawab setuju.
11. Jawaban responden tentang pimpinan harus mau memberikan arahan atas apa yang dilakukan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,67% atau 20 karyawan menjawab setuju.
12. Jawaban responden tentang pimpinan harus mampu membangun kerjasama dengan seluruh bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,00% atau 18 karyawan menjawab setuju.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Hadir tepat waktu membantu pekerjaan saya menjadi lebih mudah	8	26,67	14	46,67	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja	7	23,33	15	50,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Keterlambatan hadir dikantor tepat waktu perlu mendapatkan peringatan	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Saya selaku bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	13	43,33	9	30,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Saya selalu mematuhi setiap ketentuan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan dalam melaksanakan pekerjaan	14	46,67	15	50,00	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan	7	23,33	17	56,67	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Saya selalu menghargai setiap keputusan atasan	7	23,33	21	70,00	2	6,67	0	0	0	0	30	100
Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	10	33,33	14	46,67	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Saya dalam melakukan pekerjaan selalu dengan sungguh-sungguh	9	30,00	10	33,33	11	36,67	0	0	0	0	30	100
Saya menggunakan waktu belajar untuk beristirahat/bersantai	10	33,33	12	40,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan	8	26,67	16	53,33	6	20,00	0	0	0	0	30	100

Saya harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan	8	26,67	14	46,66 7	8	26,67	0	0	0	0	30	100
---	---	-------	----	------------	---	-------	---	---	---	---	----	-----

2. Jawaban responden tentang hadir tepat waktu membantu pekerjaan saya menjadi lebih mudah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,67% atau 14 karyawan menjawab setuju.
3. Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00% atau 15b karyawan menjawab setuju.
4. Jawaban responden tentang keterlambatan hadir dikantor tepat waktu perlu mendapatkan peringatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33% atau 13 karyawan menjawab setuju.
5. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33% atau 13 karayawan menjawab sangat setuju.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi setiap ketentuan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00% atau 15 karyawan menjawab setuju.
7. Jawaban responden tentang saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,67% atau 17 karyawan menjawab setuju.

8. Jawaban responden tentang saya selalu menghargai setiap keputusan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,00 atau 21 karyawan menjawab setuju.
9. Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan intruksi atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,67% atau 14 karyawan menjawab setuju.
10. Jawaban responden tentang saya dalam melakukan pekerjaan selalu dengan sungguh - sungguh, mayoritas responden menjawab netral sebesar 36,67% atau 11 karyawan menjawab netral.
11. Jawaban responden tentang saya menggunakan waktu bekerja untuk beristirahat/bersantai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,00% atau 12 karyawan menjawab setuju
12. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,33% atau 16 karyawan menjawab setuju
13. Jawaban responden tentang saya harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,67% atau 14 karyawan menjawab setuju.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk variabel Y(Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.	15	50,00	14	46,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur	11	36,67	12	40,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Penghargaan dalam setiap kinerja yang baik	8	26,67	17	56,67	5	16,67	0	0	0	0	30	100
Adanya alat dan sarana dalam pekerjaan	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Saya berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	30,00	18	60,00	3	10,00	0	0	0	0	30	100
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	13	43,33	13	43,33	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Adanya kenaikan gaji sebagai motivasi	11	36,67	15	50,00	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Pekerjaan saya dapat diselesaikan sendiri	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Saya handal dalam mengerjakan tugas	12	40,00	12	40,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Saya bekerja dengan serius	8	26,67	13	43,33	9	30,00	0	0	0	0	30	100
Saya bekerja sesuai dengan etika yang baik	6	20,00	20	66,67	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Saya mencari peluang dalam menunjukkan prestasi kerja	11	36,67	17	56,67	2	6,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang hasil kerja yang saya hasilkan benar dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,00% atau 15 karyawan menjawab sangat setuju.

2. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,00% atau 12 karyawan menjawab setuju
3. Jawaban responden tentang kesalahan yang saya lakukan dalam penyelesaian pekerjaan cenderung sedikit, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67% atau 17 karyawan menjawab setuju.
4. Jawaban responden tentang semua pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dalam 1 hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00% atau 15 karyawan menjawab setuju
5. Jawaban responden tentang saya selalu fokus dalam penyelesaian 1 pekerjaan saja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,00% atau 18 karyawan menjawab setuju.
6. Jawaban responden tentang waktu yang saya perlukan dalam menyelesaikan 1 pekerjaan sangat banyak, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 43,33% atau 13 karyawan menjawab setuju dan sangat setuju.
7. Jawaban responden tentang pekerjaan saya dibantu oleh rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00% atau 15 karyawan menjawab setuju.
8. Jawaban responden tentang pekerjaan saya dapat diselesaikan sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00% atau 12 karyawan menjawab sangat setuju.

9. Jawaban responden tentang saya handal dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00% atau 12 karyawan menjawab sangat setuju dan setuju.
10. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan serius, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33% atau 13 karyawan menjawab setuju
11. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan etika yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,67% atau 20 karyawan menjawab setuju.
12. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan sesekali bercanda dengan rekan – rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67% atau 17 karyawan menjawab setuju.

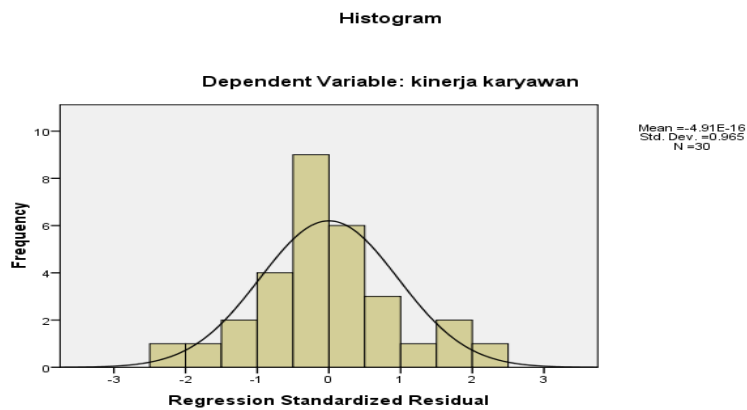
3. Analisis Data

a. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model tersebut terdapat penyimpangan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas 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 histogram dan pendekatan grafik.



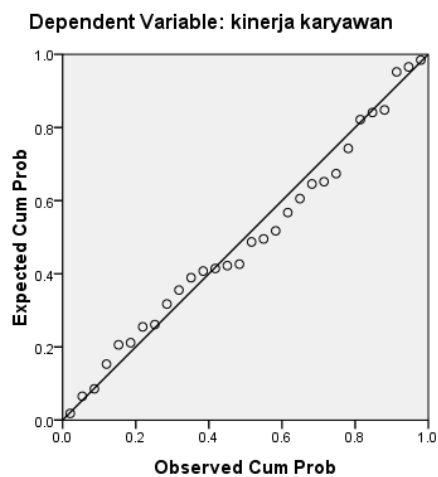
Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dengan pendekatan histogram dapat dijelaskan bahwa histogram mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

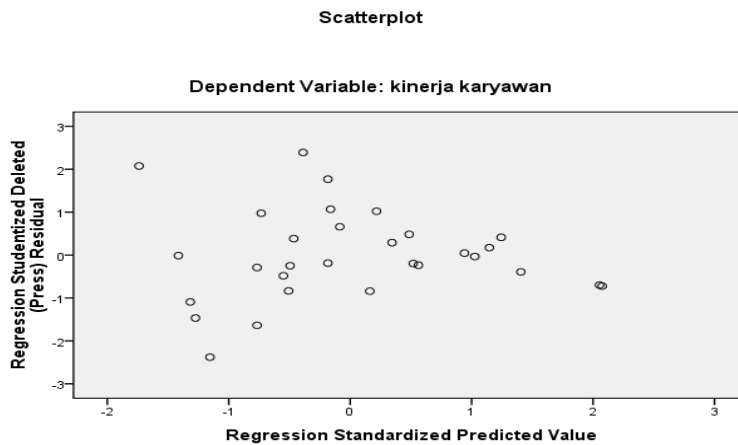


Gambar IV.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah gasi diagonal, maka dapat disimpulkan hasil multikolonieritas adalah normal.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar IV.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar Scatterplot terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya di olah melalui pengolahan data menggunakan spss, maka

pembahasan penulis mengenai variabel – variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0

Tabel IV.7 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.336	8.136		1.639	.113		
X1 Kepemimpinan	.337	.112	.471	3.020	.005	.752	1.329
X2 Disiplin Kerja	.407	.182	.349	2.241	.033	.752	1.329

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai-nilainya adalah sebagai berikut:

Konstanta (a) = 13,336

Kepemimpinan = 0,337

Disiplin Kerja = 0,407

Dari data diatas, maka model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,336 + 0,337 X1 + 0,407 X2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) sebesar 13,336 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 13,336.

2. β_1 sebesar 0,337 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan yang baik maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,337 dengan asumsi variabel independent dianggap konstant.
3. β_2 sebesar 0,407 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,407 dengan asumsi variabel independent dianggap konstant.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil uji t yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data dengan spss tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.336	8.136		1.639	.113		
X1 Kepemimpinan	.337	.112	.471	3.020	.005	.752	1.329
X2 Disiplin Kerja	.407	.182	.349	2.241	.033	.752	1.329

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Tabel IV-8, tentang pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig 0,005, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan.

Diketahui $n = 30$, $dk = n - 2 = 28$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048. Dari tabel di atas diketahui t_{hitung} sebesar 3,683. Karena $t_{hitung} (3,683) > t_{tabel} (2,048)$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan Uji t. hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$ = (tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja)

$H_a : p \neq 0$ = (ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja)

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja

Tabel IV.10 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.336	8.136		1.639	.113		
X1 Kepemimpinan	.337	.112	.471	3.020	.005	.752	1.329
X2 Disiplin Kerja	.407	.182	.349	2.241	.033	.752	1.329

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-10, tentang pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig 0,033, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan.

Diketahui $n = 30$, $dk = n - 2 = 28$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048. Dari tabel di atas diketahui t_{hitung} sebesar 2,283. Karena $t_{\text{hitung}} (2,283) > t_{\text{tabel}} (2,048)$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan.

c. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.12 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.451	2	274.225	13.877	.000 ^a
	Residual	533.549	27	19.761		
	Total	1082.000	29			

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Nilai F pada tabel diatas adalah 11,538 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $> \alpha_{0,05}$, maka H_a diterima.

Dari tabel F diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,242. Karena F_{hitung} (11,538) $> F_{tabel}$ (4,242) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan.

d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.11. Nilai R-Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.470	4.44534	2.613

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi ganda 0,712, sedangkan *R-Square* adalah 0,507 atau 50,7% menunjukkan sekitar 50,7% variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap

variabel Y (kinerja) adalah 50,7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistic, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistic sebagai

$H_0 : p = p = p = 0 \longrightarrow$ (tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja))

$H_a : \text{salah satu } p \neq 0 \longrightarrow$ (ada pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja))

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $_{0,005}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsialnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 28) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan

teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi.

Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) dari hasil yang diperoleh yaitu 0,955 lebih besar dari tabel nilai kritik, dapat diartikan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Mohammad Fajar Purnomo (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang” dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig 0,033, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 53), disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Mohammad Fajar Purnomo (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang” dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Pengaruh variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin kerja diperoleh dari nilai F pada tabel di atas sebesar 11,538 dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) pada taraf $\alpha 0,05$.

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini, yakni kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. pengaruh signifikan mengandung makna bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan.

Berdasarkan hasil penelitian Mohammad Fajar Purnomo (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang” dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan spss, maka selanjutnya pada bab ini penulis memberikan kesimpulan berdasarkan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil uji t diketahui bahwa ada pengaruh variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan Medan.
- b. Dari hasil uji t diketahui bahwa ada pengaruh variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari (Persero) Medan.
- c. Dari uji F diketahui bahwa ada pengaruh variabel X_1 (kepemimpinan) dan variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan Medan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan :

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan terus menjaga serta memperhatikan disiplin yang telah dilaksanakan maupun yang diberikan, karena dari hasil yang dicapai memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Diharapkan pada seluruh karyawan agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan Medan agar tercipta komitmen dalam diri untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.
3. Diharapkan kepada seluruh pimpinan pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan Medan dapat menjalin komunikasi yang baik agar tercipta atmosfer kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
4. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan yang lebih yang diberikan oleh para atasan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggungjawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kartinin Kartono (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Kedelapan Bebas Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.p Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetak Kesembilan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan*. Edisi 1 cetak Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sadili Samsudin (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Andi.
- Sugiyono(2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- T. Hani Handoko, (2013). *Manajemen* , Edisi Kedua, Penerbit: BPFY Yogyakarta.
- Wibowo (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.470	4.44534	2.613

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.451	2	274.225	13.877	.000 ^a
	Residual	533.549	27	19.761		
	Total	1082.000	29			

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Coefficients^a

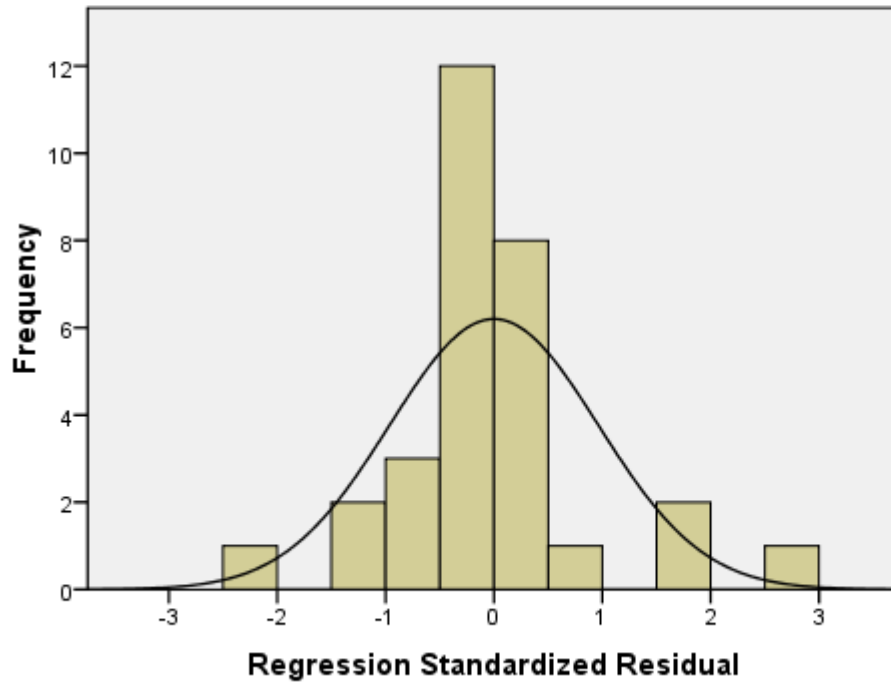
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.336	8.136		1.639	.113		
	X1 Kepemimpinan	.337	.112	.471	3.020	.005	.752	1.329
	X2 Disiplin Kerja	.407	.182	.349	2.241	.033	.752	1.329

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Charts

Histogram

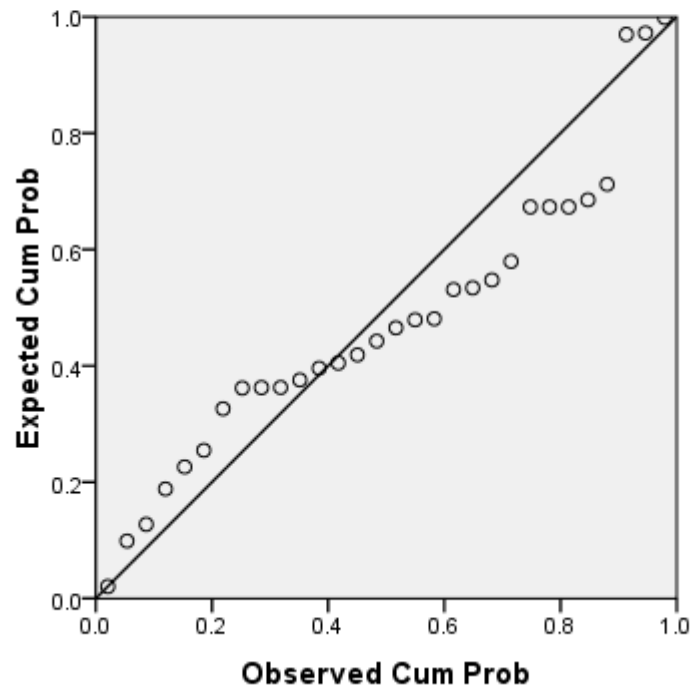
Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Mean = -1.39E-17
Std. Dev. = 0.965
N = 30

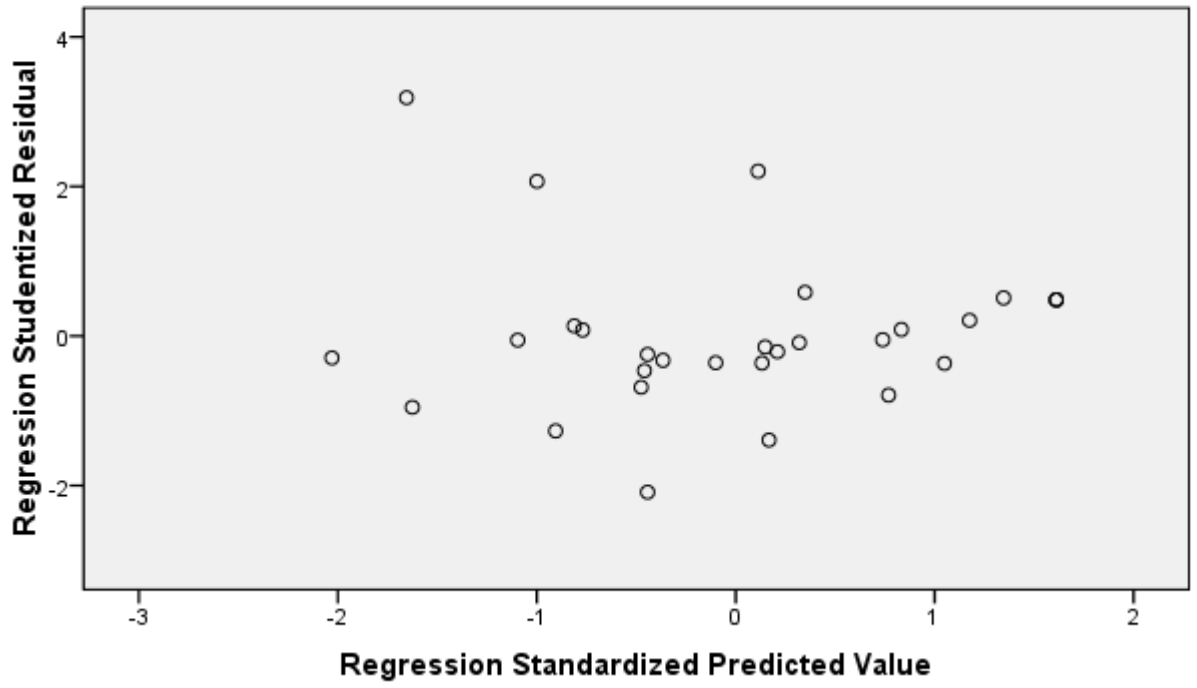
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573

22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304

47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229

72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195

97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629

23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456

48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375

73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326

98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792

23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510

48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431

73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394

98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390