

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV UNIT USAHA PABATU**

SKRIPSI

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

Oleh:

M. SYIDDIQ HARISYAH
NPM. 13015160332



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

ABSTRAK

M. SYIDDIQ HARISYAH 13015160332, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu, 2017, Skripsi”.

Dalam Penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan SDM yang terdapat di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu dengan jumlah 44 orang.

Teknik pengumpulan data yang penulis digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja(Y). Dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} sebesar 1,776 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,682, dengan probabilitas sig 0,83 > 0,05. Kemudian variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,713 > 1,682, dengan probabilitas sig 0,000 > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja(X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)

Kata Kunci : Kepemimpinan, disiplin kerja, dan Kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-1 (Strata Satu) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu”**.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Tukiman dan Ibunda Siti Rohani yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik, dan memberikan dukungan secara moril maupun materil yang diberikan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun SE., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi skripsi ini melalui bimbingan-bimbingannya.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H.Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Januri, SE., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si , selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman syarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pegawai Biro Administrasi Manajemen dan seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu, selaku kepala bidang serta karyawan – karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu yang telah membantu dan mengarahkan penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, karena masih banyak kekurangan baik dari segi ilmu maupun susunan bahasanya serta penulisannya. Dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan dapat memperluas pemikiran dan wawasan kita di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2017
Penulis

M. Syiddiq Harisyah
NPM : 1305160332

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vii

BAB I PENDAHULUAN

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

A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Kepemimpinan.....	11
a. Pengertian Kepemimpinan	11
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	12
c. Indikator Kepemimpinan.....	15
3. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja	16
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
c. Indikator Disiplin Kerja.....	18
B. Kerangka Konseptual	20
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	20

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Bersama - Sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
C. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	24
B. Definisi Operasional	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Dekripsi Hasil Penelitian.....	41
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
3. Dekripsi Variabel Penelitian.....	44
4. Teknik Analisis Data.....	50
5. Pengujian Hipotesis.....	55
6. Koefisien Determinasi.....	61
B. Pembahasan.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar IV.2. Hasil Uji Normalitas Data.....	51
Gambar IV.3. Uji Heterokedasitisitas.....	53
Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis 1	57
Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis 2	58
Gambar IV.6. Kriteria Pengujian Hipotesis 3	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan	20
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan	25
Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan.....	25
Tabel III.3 Indikator Disiplin kerja.....	26
Tabel III.4 Rencana Waktu Penelitian.....	27
Tabel III.5 Skala Likert.....	29
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	31
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	31
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan.....	32
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Y, X2 dan X1.....	34
Tabel IV.1 Skala Likert	41
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Kinerja Karyawan.....	44
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan	46
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja	48
Tabel IV.8 Multikolinearitas	52
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.10 Uji t.....	56

Tabel IV.11 Uji F	60
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi (R-Square).....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Peran penting bagi setiap perusahaan yakni mampu memperoleh pencapaian baik atau buruknya suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan sehari-hari dengan tugas pokok yang ada pada masing-masing usaha tersebut.

Untuk mencapai suatu tujuan, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas. Oleh sebab itu, pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia akan mendukung pencapaian kinerjanya, sehingga suatu organisasi dalam suatu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuannya.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. “Pentingnya kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi” (Prawirosentono 1999).

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan/organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan/organisasi secara keseluruhan akan dapat

tercapai dengan efektif dan efisien. Tujuan perusahaan pada dasarnya yaitu untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan/organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. “Kepemimpinan adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal” (Wijayanto, 2012 hal. 165). Perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya bila karyawannya memiliki prestasi yang baik. Prestasi yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula dari karyawannya.

“Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan” (Rivai, 2010 Hal. 825). Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu.

Demikian pula halnya dengan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. Dalam operasionalnya PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu ini bergerak di bidang usaha agroindustri Perkebunan Kelapa Sawit. Namun berdasarkan hasil pra riset yang penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu, fenomena yang ditemukan oleh penulis yaitu permasalahan mengenai kinerja karyawan yang disebabkan karena kepemimpinan dan disiplin kerja. Dari kepemimpinan, ditemukan permasalahan seperti kurangnya perhatian dari pemimpin untuk memantau karyawannya dalam melaksanakan tugasnya sehingga ketika pemimpin meninggalkan kantor untuk tugas lapangan, maka sebagian karyawan tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal. Hal ini terjadi dalam beberapa hari yang tentunya membuat kinerja karyawan menurun. Peneliti juga menemukan masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja di antaranya, karyawan datang terlambat, dan pulang lebih awal pada saat jam kantor belum berakhir.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka saya berkeinginan dan merasa tertarik untuk membahas penulisan proposal penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, saya dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah :

1. Pemimpin lebih sering tugas lapangan sehingga karyawan tidak terpantau.
2. Disiplin kerja, seringnya karyawan datang terlambat serta kurang taat dengan aturan kantor.
3. Kurang maksimalnya dalam memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan serta jaringan internet kurang stabil sehingga pengiriman laporan ke kantor pusat tertunda yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaji, kepemimpinan, ketersediaan sarana, budaya, lingkungan kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, dibatasi pada kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu ?
- c. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diraih dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis, untuk menambah wawasan tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Manfaat Praktis, memberikan masukan yang dapat berguna bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
- 3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan dapat memberikan masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kemampuan kinerja menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan tertentu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lain halnya menurut Hariandja (2008, hal. 195) yaitu kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam

usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Sedangkan menurut Prawirosentoso dalam Sutrisno (2010, hal. 170) mengemukakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam instansi/organisasi dan di ukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan benar-benar dilakukan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab seorang karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari suatu instansi/perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) yaitu :

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya

adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malthis dan Jackson (2009, hal. 378) untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja pada dasarnya merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi jumlah hasil kerja yang dilakukan seseorang akan semakin baik pula perolehan profit yang didapatkan perusahaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Kualitas Kerja

Setiap perusahaan menginginkan sebuah hasil kerja yang terbaik sebagai salah satu alat untuk membangun kekuatan perusahaan. Hasil kerja yang optimal dan berkualitas merupakan gambaran yang menunjukkan kinerja yang baik.

3) Ketepatan waktu dari hasil

Waktu merupakan kekayaan yang paling berharga dan seberapa baik kita menggunakan waktu merupakan kunci sikap tentang bagaimana kinerja

kita. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam hal penggunaan waktu.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan ditempat kerja merupakan cermin dari tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Tidak hadir seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

5) Kemampuan bekerja sama

Kerjasama merupakan salah satu kompetensi utama yang berlaku di hampir setiap perusahaan. Dengan demikian kerjasama harus dipahami dan disadari oleh semua lapisan karyawan perusahaan tersebut sebagai suatu keharusan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dikatakan tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa oleh pimpinan sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka

yang mungkin sedang mengamatinya dari luar (Robert, 2002, hal. 56).

Menurut James et.al. (2006, Hal 147) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

“kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”, Suranta, (2002, hal. 8)

Menurut Tampubolon (2007, Hal. 147) Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Fattah (2006, hal. 96), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (*Personality*)
- 2) Harapan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- 4) Kebutuhan tugas
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi
- 6) Harapan

Adapun penjelasan faktor – faktor tersebut :

- 1) Kepribadian (*Personality*), pengalaman masalah dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor – faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap – sikap hubungan manusiawi.

Menurut Waridin (2005, hal. 56), kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap hal – hal berikut :

- 1) Keputusan kerja
- 2) Keberhasilan organisasi
- 3) Komitmen anggota

4) Kinerja

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian greenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman sekerja adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja.
- 2) Keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dan mencapai tujuannya.
- 3) Komitmen anggota. Teori kepemimpinan (Kreitner dan Kinicki, 2001) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasinya.
- 4) Kinerja. Pada dasarnya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memilih keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola

bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Edwin Ghiselli dalam T.Hani Handoko (2009, hal. 297) diantaranya:

- 1) Kemampuan
- 2) Kecerdasan
- 3) Ketegasan
- 4) Kepercayaan diri
- 5) Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor anility*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 3) Ketegasan (*decisivensess*) atau kemampuan, untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 4) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 5) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara baru dan inovasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mutlak yang harus diperhatikan agar kemampuan menciptakan kinerja dapat tercapai. Disiplin merupakan perangkat menuju keserasian kerja menurut para ahli dan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Menurut Simamora (2007, hal. 81) “disiplin adalah prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Menurut Rivai (2004, hal. 95) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2004, hal. 83) berpendapat bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap yang menuntut seseorang karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 79) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Tidak adanya perhatian para karyawan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat menguraikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti tidak dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Tidak adanya perhatian para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Fauzia Agustin

(2011, hal. 73) indikator disiplin kerja yaitu :

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran 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 seorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

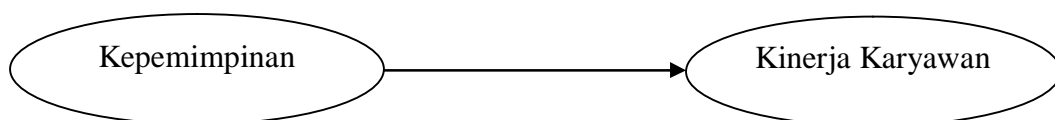
Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan adanya sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan. (Irianto, 2001).

Menurut Wibowo (2014, hal. 94) menyatakan bahwa “ Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ida Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008, hal 132) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi.

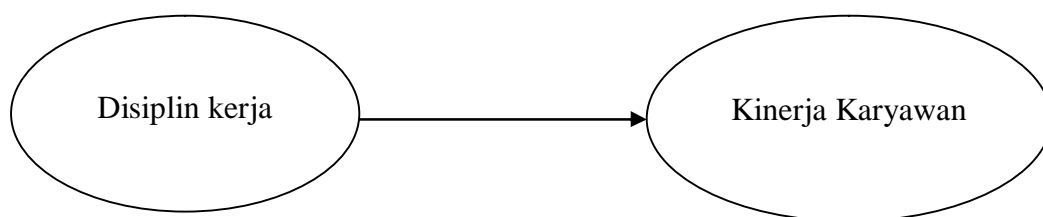


Gambar II.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan kerja karyawan akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2009, hal. 292) menyatakan “ Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan tindakan disiplin formal yang dilakukan dalam departemen kepegawaian”.

Hasil penelitian Andri Rahman hakim (2004) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, semakin baik disiplin kerja, mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

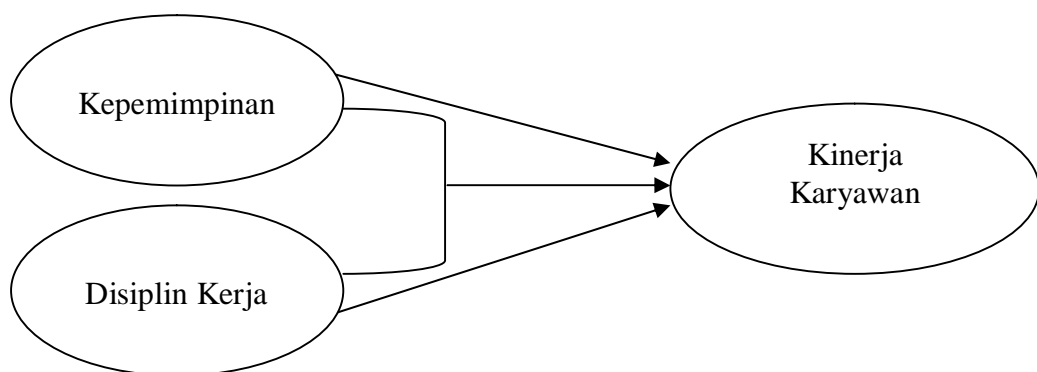


Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan disiplin karyawan di indikasikan memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Tingkat tidak hadiran karyawan yang cukup tinggi dan sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya (Gary Dessler, 2004).

Hasil penelitian Ahmad Saifudin (2011) bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.



Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Kepemimpinan

C. Hipotesis

Menurut Iqbal, Hasan (2002) “Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus di uji secara empiris”. Maka hipotesis yang dikemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Azuar dan Irfan (2015, hal. 12) “penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, Dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif”.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

B. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (Y) merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan seseorang untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Dalam penelitian ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. antara lain yaitu :

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	No. Item
1.	Kuantitas kerja	1,2
2.	Kualitas kerja	3,4
3.	Ketepatan waktu	5,6
4.	Kehadiran	7,8
5.	Kemampuan bekerja sama	9,10

Malthis dan Jackson (2009, hal. 378)

2. Kepemimpinan(x1)

Kepemimpinan (x1) adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud adalah kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. antara lain yaitu :

Tabel III-2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator	No. Item
1.	Kemampuan	1,2
2.	Kecerdasan	3,4
3.	Ketegasan	5,6
4.	Kepercayaan diri	7,8
5.	Inisiatif	9,10

T. Hani Handoko (2009, hal. 297)

3. Disiplin Kerja (x2)

Disiplin kerja (x2) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Dalam

penelitian ini disiplin kerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. antara lain yaitu :

Tabel III-3
Indikator Disiplin kerja

No.	Indikator	No. Item
1.	Tingkat kehadiran	1,2
2.	Tata cara kerja	3,4
3.	Ketaatan pada atasan	5,6
4.	Kesadaran bekerja	7,8
5.	Tanggung jawab	9,10

Fauzia Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu .yang beralamat di Jl. Yos Sudarso KM 7, Desa Kedai Damar, Pabatu, Tebing Tinggi, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Juli 2017 s/d Oktober 2017.

Tabel III-4
Rencana Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan dan Minggu															
	Juli 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Pendahuluan	■	■					■	■	■							
Pengajuan judul									■	■						
Penulisan Proposal										■	■					
Bimbingan Proposal										■	■	■				
Seminar Proposal												■	■			
Pengumpulan data & Pengolahan data													■	■	■	
Penyusunan skripsi														■	■	■
Pengesahan skripsi															■	■
Sidang meja hijau															■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar dan Irfan (2015, hal. 51) menyatakan “bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Berdasarkan pengertian di atas maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu yang berjumlah 44 karyawan.

2. Sampel

Azuar dan Irfan (2015, hal. 51) menyatakan bahwa “sampel adalah wakil-wakil dari populasi”. Dilihat dari jumlah populasi yang relatif kecil (44 orang) maka keseluruhan populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014, hal. 85) menyatakan bahwa “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data relevan bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pernyataan atau pertanyaan dan di isi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan. Penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel III-5
Skala Likert

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

a) Uji Validitas Data Instrumen

Untuk mengukur validitas setiap pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi

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

Sumber : (Juliandi dan irfan, 2015, hal. 77)

Keterangan:

r : Nilai koefisien korelasi

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum x)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x

$(\Sigma\gamma^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\Sigma\gamma)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

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

$H_1 : \beta \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.760	0.000<0.05	Valid
2	0.760	0.000<0.05	Valid
3	0.514	0.000<0.05	Valid
4	0.611	0.000<0.05	Valid
5	0.633	0.000<0.05	Valid
6	0.618	0.000<0.05	Valid
7	0.501	0.001<0.05	Valid
8	0.694	0.000<0.05	Valid
9	0.589	0.000<0.05	Valid
10	0.481	0.001<0.05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 10 dari variabel kinerja dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $< 0,05$.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₂)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.734	0.000<0.05	Valid
2	0.790	0.000<0.05	Valid
3	0.753	0.000<0.05	Valid
4	0.789	0.000<0.05	Valid
5	0.800	0.000<0.05	Valid
6	0.810	0.000<0.05	Valid
7	0.750	0.000<0.05	Valid
8	0.804	0.000<0.05	Valid
9	0.765	0.000<0.05	Valid
10	0.689	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 10 dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $< 0,05$.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.750	0.000<0.05	Valid
2	0.884	0.000<0.05	Valid
3	0.772	0.000<0.05	Valid
4	0.801	0.000<0.05	Valid
5	0.797	0.000<0.05	Valid
6	0.812	0.000<0.05	Valid
7	0.880	0.000<0.05	Valid
8	0.856	0.000<0.05	Valid
9	0.779	0.000<0.05	Valid
10	0.827	0.000<0.05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 10 dari variabel Kepemimpinan dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $< 0,05$.

b) Uji Realibilitas Data

Reability (reabilitas) merupakan adanya ketepatan data yang di dapat pada waktu ke waktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat kendala suatu instrumen penelitian itu. Menurut Azuar (2015, hal.80) pengujian reabilitas adalah untuk

melihat apakah instrument penelitian menggunakan instrument yang handal dan dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Untuk menghitung reliabilitas questioner, digunakan teknik *Cronbach Alphas* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Azuar Juliandi (2015, hal.82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas Instrumen
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- k = Banyaknya butir pernyataan
- σ_1^2 = Varians total

kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya)

Adapun hasil dari uji reabilitas variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel III.9**Hasil Uji Reliabilitas Y, X₂ dan X₁**

Variabel	Nilai Reliabilitas	status
Kinerja	0,821	Reliabel
Disiplin Kerja	0,942	Reliabel
Kepemimpinan	0,921	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden untuk mendapatkan informasi.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi kantor seperti sejarah kantor, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di Kantor Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumut. Dokumen ini diperlukan untuk mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Alat uji statistik yang digunakan adalah:

1. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Data

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 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 di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

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

diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, Maka terdapat suatu masalah multikolinieritas. Namun jika kedua variabel independen terbukti berkorelasi. Secara kuat, Maka dikatakan terdapat multikolinieritas pada kedua variabel tersebut. Deteksi adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1) Besaran VIF (Varince Inflation Factor) dan Tolerance

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu:

- a) Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
 - b) Mempunyai angka Tolerance mendekati angka 1
 - c) Memiliki lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari 10
- 2) Besaran korelasi antara variabel independen, koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5) , Jika korelasi kuat maka terjadi problem pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal. 258)

3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program Statistical package for social science (SPSS), pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05(a=5%).

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan uji t dengan rumus:

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

Sugiyono (2012, hal.250)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Nilai pasangan rank

Dimana :

- a. bila t hitung $>$ t tabel atau t hitung $<$ -t tabel, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila t hitung \leq t tabel atau - t hitung \geq - t tabel, maka Ho diterima karena tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel x dan variabel y.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

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

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

4. Pengujian secara simultan (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 ($\alpha = 5\%$).

$$F_h = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{1-r^2}{n-k-1}}$$

Sugiyono (2012, hal. 257)

Dimana :

F_h = Nilai f hitung

r = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dimana :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x_1 dan x_2 dengan Y.

- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan di olah dengan menggunakan program *Statistical Package for Soscial Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiono,2012 hal. 264)

Dimana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai koefisien berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y, 10 pernyataan untuk variabel X₂, dan 10 pernyataan untuk variabel X₁, dimana yang menjadi variabel Y adalah Kinerja, variabel X₂ adalah disiplin kerja dan yang menjadi variabel X₁ adalah kepemimpinan. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 44 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku di dalam menghitung variabel bebas X₁ dan X₂ (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) maupun variabel terikat (Kinerja Karyawan). Penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel IV.1

Skala Likert

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

Sumber: Juliandi (2015, hal.70)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 44 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	21	47,8	47,8	47,8
Perempuan	23	52,2	52,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Penulis (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (47,8 %) dan perempuan yaitu sebanyak 23 orang (52,2 %)

b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 44 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-35 Tahun	9	20,5	20,5	20,5
36-45 Tahun	13	29,5	29,5	79,5
>45 Tahun	22	50	50	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok umur 21-35 tahun sebanyak 9 orang (20,5%), umur 36-45 tahun sebanyak 13 orang (29,5%), dan umur >45 tahun sebanyak 22 orang (50%).

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 44 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	7	15,9	15,9	15,9
D1-D3	12	27,2	27,2	84,1
S1-S2	25	56,9	56,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Penulis (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu pada pendidikan SMA/SMK

sebanyak 7 orang (15,9%), D1-D3 12 sebanyak 12 orang (27,2%), dan S1-S2 sebanyak 25 orang (56,9%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

a. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	40.9%	23	52.3%	3	6.8%	0	0%	0	0%	44	100%
2	17	38.6%	23	52.3%	4	9.1%	0	0%	0	0%	44	100%
3	17	38.6%	24	54.5%	3	6.8%	0	0%	0	0%	44	100%
4	14	31.4%	29	65.9%	1	2.3%	0	0%	0	0%	44	100%
5	15	34.1%	28	63.6%	1	2.3%	0	0%	0	0%	44	100%
6	13	29.5%	27	61.4%	4	9.1%	0	0%	0	0%	44	100%
7	19	43.2%	25	56.8%	0	0%	0	0%	0	0%	44	100%
8	17	38.6%	19	43.2%	8	18.2%	0	0%	0	0%	44	100%
9	22	50.0%	21	47.7%	1	2.3%	0	0%	0	0%	44	100%
10	22	50.0%	22	50.0%	0	0%	0	0%	0	0%	44	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 52,3%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 52,3 %.

3. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan – rekan saya yang lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 54,5 %.
4. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, sebagian besar responden menjawab setuju 29 orang atau 65.9%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu disiplin dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju 28 orang atau 63.6%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha jujur dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju 27 orang atau 61.4%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu di kantor, sebagian besar responden menjawab setuju 25 orang atau 56.8%.
8. Jawaban responden tentang Kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai, sebagian besar responden menjawab setuju 19 orang atau 43.2%.
9. Jawaban responden tentang saya bisa di ajak bekerja sama di kantor, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 22 orang atau 50.0%.
10. Jawaban responden tentang Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya secara tim, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju memiliki persentase yang sama yaitu sebanyak 22 orang atau 50.0%.

b. Variabel Kepemimpinan

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	25.0%	24	54.5%	9	20.5%	0	0%	0	0%	44	100%
2	14	31.8%	23	52.3%	6	13.6%	1	2.3%	0	0%	44	100%
3	10	22.7%	26	59.1%	8	18.2%	0	0%	0	0%	44	100%
4	13	29.5%	20	45.5%	10	22.7%	1	2.3%	0	0%	44	100%
5	11	25.0%	31	70.5%	1	2.3%	1	2.3%	0	0%	44	100%
6	9	20.5%	31	70.5%	3	6.8%	1	2.3%	0	0%	44	100%
7	8	18.2%	23	52.3%	11	25.0%	1	2.3%	1	2.3%	44	100%
8	13	29.5%	29	65.9%	2	4.5%	0	0%	0	0%	44	100%
9	10	22.7%	32	72.7%	1	2.3%	1	2.3%	0	0%	44	100%
10	14	31.8%	25	56.8%	4	9.1%	1	2.3%	0	0%	44	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pemimpin mampu mendorong semangat kerja karyawannya, sehingga karyawan dapat dengan giat melaksanakan tugasnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 54,5%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, seperti memberikan tunjangan di hari raya, memberikan tips bagi karyawan yang lembur, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 52,3%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin peduli akan situasi lingkungan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 59.1%.

4. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki kecerdasan dan dapat mengambil risiko hari ini untuk esok yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 45.5%.
5. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki ketegasan dan melatih karyawannya agar lebih teliti dalam menjalankan pekerjaannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70.5%.
6. Jawaban responden tentang pemimpin selalu tegas dalam menetapkan kebijakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 70.5%.
7. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki kepercayaan diri dalam memimpin suatu rapat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 52.3%.
8. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki kepercayaan diri dan dapat membuat perbedaan dalam kehidupan orang lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 65.9%.
9. Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki inisiatif dan dapat melihat sesuatu yang perlu dilakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 72.7%.
10. Jawaban responden tentang pemimpin memiliki inisiatif dan dapat menjadi seorang koordinator, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 56.8%.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	29.5%	30	68.2%	1	2.3%	0	0%	0	0%	44	100%
2	15	34.1%	29	65.9%	0	0%	0	0%	0	0%	44	100%
3	18	40.9%	26	59.1%	0	0%	0	0%	0	0%	44	100%
4	17	38.6%	23	52.3%	4	9.1%	0	0%	0	0%	44	100%
5	13	29.5%	24	54.5%	7	15.9%	0	0%	0	0%	44	100%
6	15	34.1%	23	52.3%	6	13.6%	0	0%	0	0%	44	100%
7	12	27.3%	28	63.6%	4	9.1%	0	0%	0	0%	44	100%
8	15	34.1%	28	63.6%	1	2.3%	0	0%	0	0%	44	100%
9	12	27.3%	32	72.7%	0	0%	0	0%	0	0%	44	100%
10	22	50.0%	22	50.0%	1	2.3%	0	0%	0	0%	44	100%

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 68,2%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu ke perusahaan sesuai jam kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 65,9%.
3. Jawaban responden tentang tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 59.1%.
4. Jawaban responden tentang pekerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara yang berlaku, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 52.3%.

5. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 54.5%.
6. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 52.3%.
7. Jawaban responden tentang saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 63.6%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu patuh terhadap peraturan yang ada di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 63.6%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 72.7%.
10. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju memiliki persentase yang sama yaitu sebanyak 22 orang atau 50.0%.

4. Teknik Analisis Data

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

a. Uji Asumsi Klasik

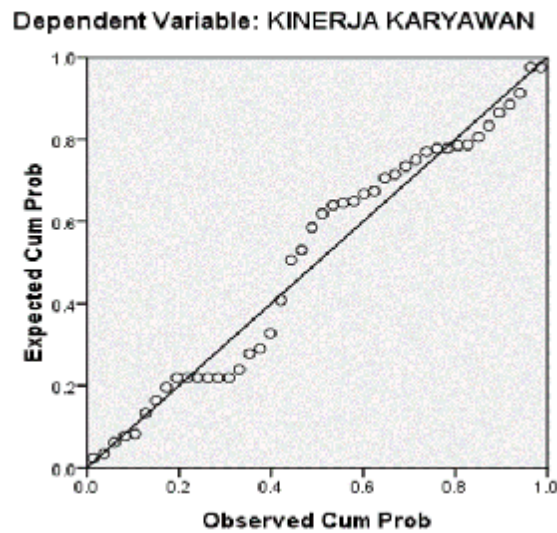
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal juga BLUES (*Best Linier Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian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

1) Uji Normalitas Data

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

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

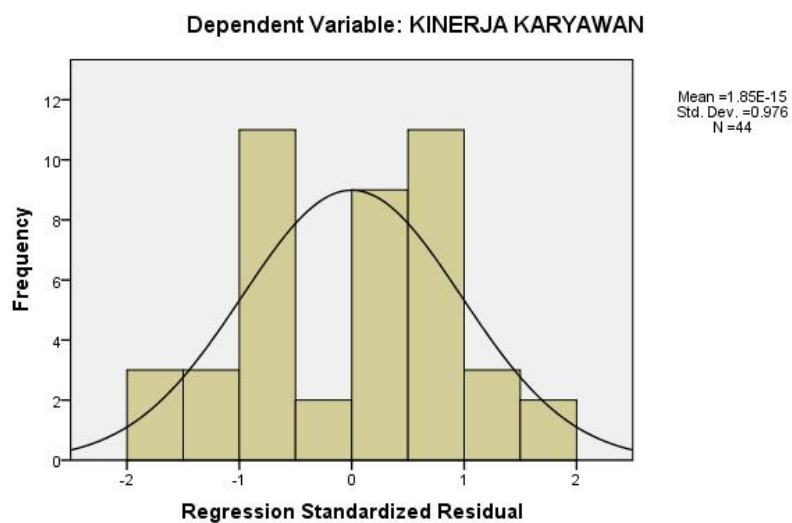
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas Data

Histogram



Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai loceng yang hampir sempurna.

2) Multikolinearitas

Uji multikolinear bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apakah terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara dua variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. (*Variance Inflasi Factor/* VIF) yang melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	16.979	3.795		4.474	.000			
Kepemimpinan	.165	.093	.259	1.776	.083	.185	.509	1.963
Disiplin Kerja	.458	.123	.541	3.713	.001	.386	.509	1.963

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : pengolahan Data (2017)

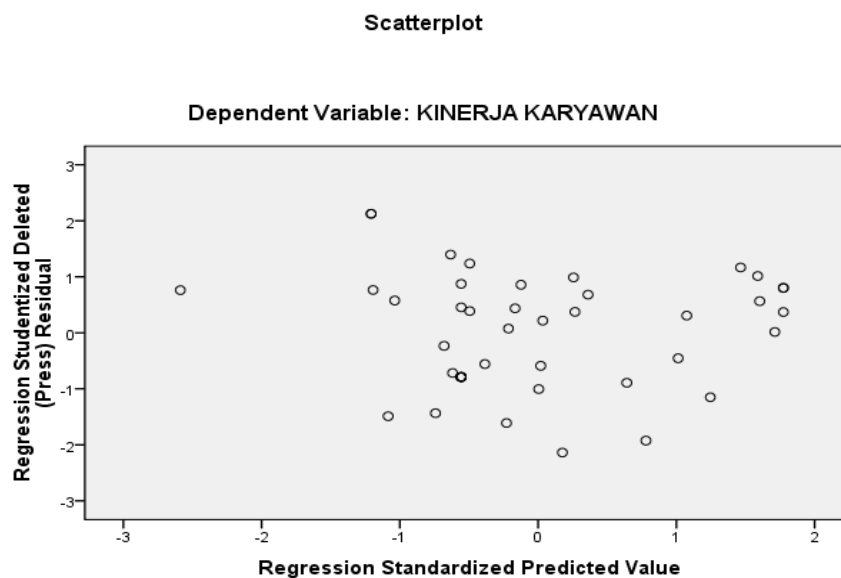
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kepemimpinan (X1) telah terbebas dari

multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance < 1 , yaitu $0,509 < 1$ atau dengan melihat nilai VIF yang dimana kedua variabel memiliki nilai VIF < 10 yaitu $1,963 < 10$

3) Heterokedatisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak nyaman variance dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedatisitas dilakukan dengan melihat pada garfik *Scatterplot*. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah heterokedatisitas.

Gambar IV.3
Uji Heterokedasititas



Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titi-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol

pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik merupakan persamaan yang telah memenuhi persyaratan dari asumsi klasik serta validitas dan realibilitas. Uji regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$a = 16.979$$

$$b_1X_1 = 0,259$$

$$b_2X_2 = 0,541$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16.979 + 0,259 + 0,541$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel

dependent (kinerja). Maka Kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,259 dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 0,541.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

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

Sumber : Sugiyono (2014:187)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r = korelasi yang ditemukan

n = jumlah sample

Ketentuan: Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_o jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.10 Uji t

Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.979	3.795		4.474	.000
Kepemimpinan	.165	.093	.259	1.776	.083
Disiplin Kerja	.458	.123	.541	3.713	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk criteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk $n = 44 - 2 = 42$ adalah 1,682

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

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Komunikasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS 23 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1,776$$

$$t_{tabel} = 1,682$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika :

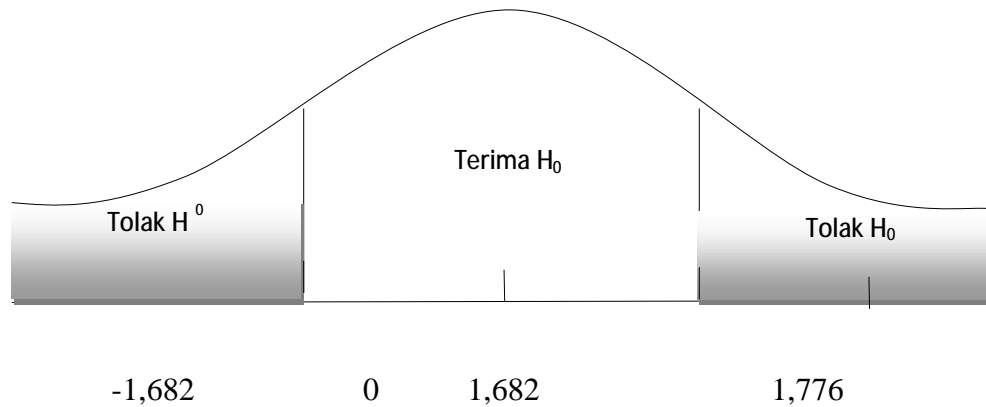
$$-1,682 \leq t_{hitung} \leq 1,682$$

H_a diterima jika :

$$1. \quad t_{hitung} \geq 1,682$$

$$2. \quad - t_{hitung} \leq - 1,682$$

Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis 1



Sumber : Data penelitian: Diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,776 sementara t_{tabel} , 1,682 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,83 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat di simpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

2) Pengaruh Disiplin kerja(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja, dari pengolahan data SPSS 23 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 3,713$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,682$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika :

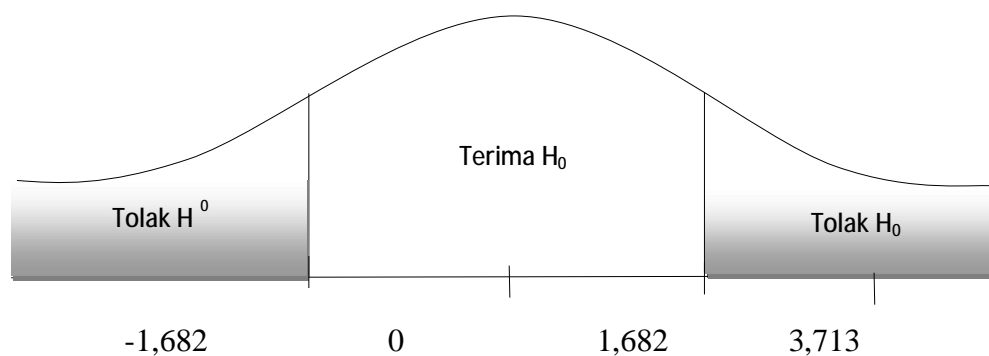
$$-2,018 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,018$$

H_a diterima jika :

$$1. t_{\text{hitung}} \geq 1,682$$

$$2. - t_{\text{hitung}} \leq -1,682$$

Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Hipotesis 2



Sumber : Data penelitian: Diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,713, sementara t_{tabel} 1,682 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

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

b) Uji F (Uji Simultan)

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 ($\alpha = 5\%$). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima

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

Sumber : Sugiyono (2014:192)

Keterangan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai.
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

**Tabel IV.11 Uji F
Hasil Uji F**

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.340	2	153.670	25.707	.000 ^a
	Residual	245.091	41	5.978		
	Total	552.432	43			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

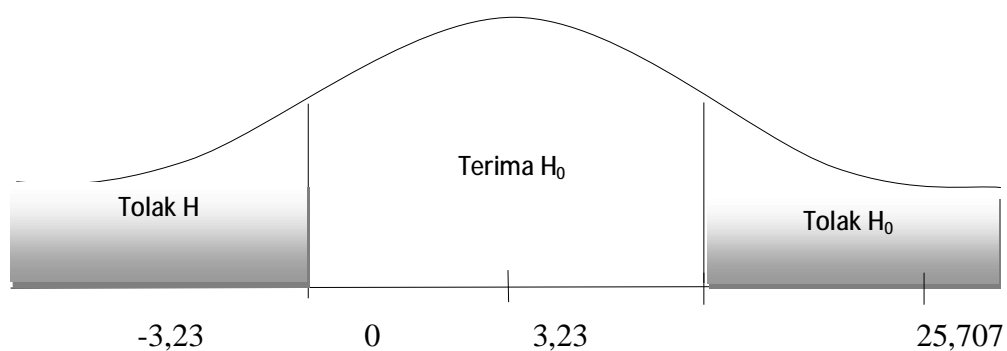
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41 \text{ adalah } 3,23$$

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3,23$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3,23$
- Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3,23$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3,23$.

**Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Hipotesis 3**



Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 25,707 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 44 - 2 - 1 = 41$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,23.

Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 23. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

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

Tabel IV.12 Koefisien Determinasi (R-Square)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746a	.556	.535	2.44496	2.034

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,556 yang mengidentifikasi bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat kuat karena nilai (R^2) yang besar atau diatas 0,5. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 55,6% sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

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

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

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $1,776 < 1,682$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a

diterima), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena para komunikasi itulah yang mengarahkan atau menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas komunikasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu sudah sangat bagus.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu melalui kepemimpinan yang tepat dengan demikian diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (French: 1990).

Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Restu (2015), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu sudah sangat bagus, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,713 > 1,682$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak

(H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu sudah sangat bagus.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan berujung pada hasil kerja yang baik.

Di dalam instansi jika disiplin yang kurang baik maka akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan akan menurun. Apabila tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agung Ayu (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu, menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 25,707 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,23. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya suatu

kepemimpinan yang baik di dalam perusahaan dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai *R Square* 0,556 atau 55,6% menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), sisanya 44,4% di pengaruhi oleh variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Penelitian Wahyudin dan Jumino (2004) dengan judul analisis kepemimpinan dan disiplin kinerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat di kabupaten Wonogiri menunjukkan bahwa baik masing – masing maupun bersama – sama, variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. Dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana T_{hitung} 1,776 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,682.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. Dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} 3,713 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,682.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. Dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana F_{hitung} sebesar 25,707 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23.
4. Dilihat dari nilai *adjusted R Square* pada uji koefisien determinan (R^2) sebesar 0.556, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dapat dijelaskan oleh variabel - variabel lain di luar model.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Madenatera, Medan
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosdah (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Gery Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA Jilid 1 Edisi kesembilan, Jakarta, 2004.
- Engel, James et al. (2006). *Consumer Behaviour. Mason: Permissions Department, Thomson Business and Economics*
- Fattah. (2006), *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Rosdakarya: Bandung
- French, Wendell. 1990. *Human Resource Management*. 2nd Edition. Mas Houghton Mifflin Company. Boston.
- Handoko, T. Hani (2009) *Manajemen Edisi ke – 2*, Yogyakarta, BPFE
- Hariandja, Marihot Tua E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hasan, M. Iqbal, (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor,
- Hasibuan, Malayu S.P, (2004), *Manajemen, Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*, Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Irianto, Jausuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia, insan cendekia*. Surabaya. 2001.
- Juliandi Azuar & Irfan. (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu – Ilmu Bisnis*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.

- _____ (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua, Medan ; Penerbit Umsu Press
- _____ (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Malthis dan Jackson, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono.S, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno . E (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja. (Edisi ke – 4)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanto, Dian, (2012). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.