

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMA
PUJA KEBUN SEI KUAMANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

RATIH VITALOKA BR.S

NPM : 1805160148

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Agustus 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RATIH VITALOKA BR.S
N P M : 1805160148
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA KEBUN SEIKUAMANG

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.)

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RATIH VITALOKA Br.S
N.P.M : 1805160148
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.
TASMA PUJA KEBUN SEI KUAMANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Ratih Vitaloka Br.S
N.P.M : 1805160148
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE.,MM
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASMA PUJA KEBUN SEI KUAMANG

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki redaksional	19/3-22	
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki hipotesa	22/3-22	
Bab 3	- Perbaiki definisi operasional - Perbaiki analisis data	22/3-22	
Bab 4	- Perbaiki dan pertajam pembahasan	22/3-22	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	3/7-22	
Daftar Pustaka	Mendelex	3/7-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc	18/7-22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin, SE., M.Si.)

Medan, 18 Juli 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ratih Vitaloka Br.S
NPM : 1805160148
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



RATIH VITALOKA Br.S

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASMA PUJA KEBUN SEI KUAMANG

Ratih Vitaloka Br.S

Program Studi Manajemen

Email: ratihvitalokasbr@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien Determinasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Pengolaan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 2.0

Hasil regresi linear berganda yaitu diperoleh nilai $Y = 25,127 + 0,183 X_1 + 0,257 X_2$ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan yaitu $6,477 > t$ tabel 1,668 serta variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel motivasi yaitu $4,572 > t$ tabel 1,668. Hasil uji (f) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dimana dapat dilihat f hitung adalah 57,003 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan f tabel adalah 3,14 dengan signifikan 0,05.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON THE WORK DISCIPLINE OF PT.TASMA PUJA KEBUN SEI KUAMANG

Ratih Vitaloka Br.S

Program Studi Manajemen

Email: ratihvitalokasbr@gmail.com

The purpose of this study was to determine whether leadership and motivation have a significant influence on the employees work discipline at PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang. The approach used in this study is a population associative approach in this study as many as 67 employees. The data analysis technique used in this study is the Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis, t test, F test, and the coefficient of determination. Data collection techniques in this study used a questionnaire, interview, and study documentation. Data processing in this study used SPSS Version 2.0.

The results of multiple linear regression, namely the value of $Y = 25,127 + 0,183 X_1 + 0,257 X_2$ which shows that leadership and motivation have an effect on employees work discipline . While the test results (t) show that leadership has a positive and significant effect on employees work discipline where it can be seen that the t value for the leadership variable is $6,477 > t$ tabel $1,668$ and the motivation variable also has a positive and significant effect on employees work discipline where it can be seen that the t value for the variable motivation namely $4,572 > t$ tabel $1,668$. The test results (f) show that leadership and motivation have an effect on employees work discipline which can be seen that f count is $57,003$ with a significant level of 0.000 , while f table is 3.14 with a significant 0.05 .

Keywords: Leadership, Motivation, Employees Work Discipline.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu :**“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang ”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Ayahanda tercinta Surahman Sembiring dan Ibunda Nurida Royani yang tiada hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasihat kepada penulis dalam bentuk apapun yang tidak ternilai harganya dan tidak lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi dan bersemangat untuk menggapai cita-cita.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan membina sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Bapak Dedek Kurniawan Gultom, S.E.,M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik Kelas C Manajemen Pagi.

10. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi di bangku perkuliahan.
11. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi selama melakukan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada teman-teman seperjuangan saya Riska Meilinda, Dwi Putri Pratiwi, Cut Widya Anggraini, Tasya Tri Novita, Friska Nirwana Panjaitan, Vitha Jelita Sinaga, Rizka Liyanti Nasution yang telah banyak menghibur, menyemangati, dan membantu saya selama dalam pengerjaan untuk menyelesaikan Studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas C Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018.
14. Terimakasih kepada teman-temanku stambuk 2018 Manajemen yang selalu memberikan dukungan, dorongan dan menghiburku selama di bangku kuliah.
15. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin...

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2022

Penulis

RATIH VITALOKA BR.S

1805160148

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Disiplin Kerja	8
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja.....	9
2.1.1.3 Manfaat disiplin kerja	12
2.1.1.4 Indikator disiplin kerja.....	13
2.1.2 Kepemimpinan	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.2.2 Tipe-tipe kepemimpinan.....	16
2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan.....	18
2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	20
2.1.2.5 Indikator kepemimpinan.....	21
2.1.3 Motivasi	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	23
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	24

2.1.3.3 Manfaat motivasi.....	27
2.1.3.4 Indikator motivasi	28
2.2 Kerangka Konseptual.....	30
2.3 Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis penelitian	34
3.2 Definisi operasional	34
3.3 Tempat dan waktu penelitian	36
3.4 Populasi dan sampel.....	37
3.5 Teknik pengumpulan data	38
3.6 Teknik analisis data.....	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.1.2 Karakteristik Responden.....	50
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.1.4 Analisis Data Penelitian.....	57
4.2 Pembahasan	66
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	66
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	67
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 indikator disiplin kerja	35
Tabel 3.2 indikator kepemimpinan.....	35
Tabel 3.3 indikator motivasi	36
Tabel 3.4 Rencana Penelitian	37
Tabel 3.5 Data populasi penelitian pada karyawan.....	38
Tabel 3.6 skala likert	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Usia	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 (Kepemimpinan)	52
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 (Motivasi).....	54
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Y (Disiplin Kerja)	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 hubungan kepemimpinan terhadap disiplin karyawan	31
Gambar 2.2 hubungan motivasi terhadap disiplin karyawan.....	32
Gambar 2.3 hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.....	33
Gambar 4.1 Grafik Histogram	58
Gambar 4.2 Uji Scatter Plot.....	58
Gambar 4.3 Pengujian Heterokedastisitas	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik (Marjaya & Pasaribu, 2019)

Menurut (Arianty et al., 2016 hal.2) dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

PT. Tasma Puja adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dibidang pertanian, perkebunan, pengolahan sawit. Perusahaan ini mempunyai salah satu areal kerjanya yaitu Kebun Sungai Kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 30 Mei 1991. mempunyai kantor pusat di Pekanbaru dan memiliki lahan inti seluas 2.981.7 dengan komoditas yang dihasilkan berupa CPO (Cruid Palm Oil).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan di dalam suatu organisasi yaitu disiplin karyawan. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009 hal. 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian dalam (Sutrisno, 2009 hal. 87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang dimana karyawan masih banyak yang belum sadar tentang kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya diantaranya karyawan tidak tepat waktu untuk menyelesaikan hasil pekerjaannya, karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan, absensi atau tidak hadirnya karyawan, dan jugabanyak dijumpai karyawan yang sering terlambat datang atau pulang sebelum jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, hal tersebut disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan karena tidak mampu mengontrol diri agar tetap menaati aturan.

Disiplin kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor tersebut menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009 hal. 89) terdiri dari besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian terhadap karyawan dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, dimana pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahannya yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2015 hal 280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sedangkan menurut Colquitt, Le Pine, dan Wesson dalam (Wibowo 2015 hal. 280) mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat memengaruhi interpretasi kejadian pengikut, organisasi aktivitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut, atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain. Namun pada praktiknya, PT. Tasma Puja Kebun Sei yang dinilai pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tertib dan menyalahi aturan. Sikap pimpinan tersebut mendorong peningkatan ketidak disiplin karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Dari pengamatan awal hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kamal, 2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.

Perkebunan Nusantara II (Persero) ditemukan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan adalah motivasi. motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. sebagaimana Mathis dan Jackson dalam (Bangun, 2012 hal. 312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan itu.

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Namun jika dinilai dari motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang juga dinilai kurang sehingga masih ditemukan karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena perusahaan tidak melakukan pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pola fikir karyawan, dan masih banyak ditemukan karyawan yang bermalas-malasan dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan tidak menunjukkan dedikasi serta loyalitas yang baik kepada perusahaan.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eni Mawarsih dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan

Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” ditemukan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas kesimpulan dari hasil Observasi dengan fenomena yang ditemukan, penulis tertarik untuk menganalisis dan membahas masalah tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul :“**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

1. Masih kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya
2. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam pemberian sanksi dan tidak teliti terhadap jam Kerja karyawan
3. Kurangnya motivasi yang dilihat dari minimnya semangat, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun peneliti membatasi masalah-masalah yang diteliti hanya pada variabel kepemimpinan, motivasi, sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang?
- c. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpentingnya karena semakin baik dan disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Siswandi, 2016)

Menurut (Hasibuan, 2006 hal. 193) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan kesadaran karyawan itu sendiri. Kesadaran merupakan sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Sutrisno, 2009 hal. 87) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan atau organisasi, yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kesediaan mentaati peraturan dan ketetapan yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan Menurut (Afandi, 2016 hal. 1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga

tecipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan didalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa disiplin adalah alat yang digunakan para manajer agar karyawan mau menaati dan sadar akan kemampuan dan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang berlaku ditempat ia bekerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Seorang pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap dan kebiasaan yang dilakukan seorang karyawan. Sikap dan kebiasaan tersebut ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan contoh dari tindakan yang akan ditirukan oleh karyawan. Untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan contoh disiplin yang baik pula.

Menurut (Hasibuan,2012 hal. 194) yang berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurutnya adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Adapun penjelasannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan

pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

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

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sebagaimana (Sutrisno,2009 hal. 89) menyampaikan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

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

Sedangkan menurut Ravianto (Marsuki, 2014 hal. 202-207) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap, aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

(Afandi & Bahri, 2020) Menurut (Harlie, 2010) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

2.1.1.3 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2009 hal. 88) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2009) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010 hal. 94) menyampaikan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Berikut adalah penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

(Setiawan et al., 2013) (Menurut Harlie 2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. memiliki semangat kerja yang tinggi
7. memiliki sikap yang baik
8. selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

(Handayani & Berutu, 2021) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Afandi, 2016 hal. 10)

1. Masuk tepat waktu
2. Penggunaan waktu yang efektif
3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi
5. Target pekerjaan

6. Membuat laporan kerja harian.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya (Manajemen et al., 2020)

Menurut George R. Terry dalam (Kartono, 2014 hal. 57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Miftah Thoha, 2003 hal.9) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu, Melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Menurut (Sagala, 2018) Kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Berdasarkan paparan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2014) ada berbagai macam tipe-tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi yaitu:

1. Tipe karismatis
2. Tipe paternalistis
3. Tipe militeristis
4. Tipe otokratis
5. Tipe Laissez Faire
6. Tipe populistis
7. Tipe Administratif
8. Tipe demokratis

Adapun penjelasannya :

1. Tipe karismatis

Tipe pemimpin karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

2. Tipe paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan dan bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)

3. Tipe militeristis

Tipe ini sifatnya seperti kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter

4. Tipe otokratis

Kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya

5. Tipe Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan laissez faire ini, pemimpin praktis tidak memimpin. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab kedudukannya biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme

6. Tipe populistis

Kepemimpinan populistis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan asing. Kepemimpinan

jenis ini mengutamakan penghidupan kembali nasionalisme. Dan erat dikaitkan dengan modernitas tradisional.

7. Tipe Administratif

kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada "person atau individu pemimpin", akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota se-efektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. (Daulay et al., 2017 hal. 161) Menurut William R. Lasseby dalam bukunya *Dimension of Leadership*, menyebutkan dua macam fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah. Fungsi ini menyangkut pemberian saran dan penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok (*group maintenance*). Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengah perbedaan pendapat dan sebagainya.

Disamping itu, pendapat lain mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memberikan pendapat, menciptakan struktur untuk mencapai tujuan, mempertahankan dan mengamankan integritas organisasi dan mendamaikan perbedaan yang terjadi dalam kelompok menuju ke arah kesepakatan bersama.

1. Sebagai Perintis : CEO harus membuka jalan dengan mengembangkan visi, misi, dan strategi yang sejalan dengan harapan para pemangku kepentingannya.
2. Sebagai Penyelaras : Ia harus piawai menyelaraskan seluruh sistem dalam organisasi agar mampu bekerja sama dan saling sinergi.
3. Sebagai Pemberdaya : Ia selalu menumbuhkan lingkungan agar setiap orang dalam organisasi mampu dan bersedia memberikan yang terbaik.
4. Sebagai Panutan : Ia bertanggung jawab atas tutur kata, ukan, perilaku, dan keputusan-keputusan yang diambilnya

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya, yang menggerakkan agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi. hanya dapat

melaksanakan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2013 hal. 287) yang mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap – sikap hubungan kemanusiaan

Adapun Penjelasan dari faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas – aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap – sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin – pemimpin yang mampu mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Sedangkan Menurut Fiedler dalam (Sutrisno 2009 hal .224), mengemukakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut :

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan
2. Derajat susunan tugas
3. Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan suatu kelompok. Hal ini diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan. Menurut (Handoko, 2014 hal. 297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kebutuhan
3. Kecerdasan
4. Ketegasan
5. Kepercayaan diri
6. Kreatif

Adapun penjelasan dari indikator kepemimpinan di atas:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan

(Tirtayasa, 2019) Menurut (Siagian, 2012) indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa banyak sumber kekuasaan seorang pemimpin. Kekuasaan ini bisa berasal dari paksaan, keahlian, legitimasi, penghargaan, referensi, bahkan dari informasi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain dengan kekuasaan yang dimilikinya tersebut, sehingga orang lain mau jadi pengikutnya (Arianty, 2018)

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Siagian dalam (Sutrisno, 2009 hal. 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2009 hal. 110) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Wibowo, 2013 hal. 111) yang berpendapat motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus serta adanya tujuan.

Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri (Mujiatun, 2015)

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2009 Hal. 116) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi

1. Faktor Intern
2. Faktor Ekstern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.

untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan

- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terlebih lagi dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor eksterna tersebut antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Pemberian kompensasi yang baik merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, karyawan akan merasa termotivasi untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan dirinya dan bagus untuk perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab.

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

(syaiful et al., 2017) Menurut (Rivai, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja

2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

2.1.3.3 Manfaat Motivasi

Motivasi berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan. Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja, menurut saydam dalam (Kadarisman, 2013 hal. 292) mengemukakan sebagai berikut:

Padahakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

1. mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. meningkatkan disiplin kerja
4. meningkatkan prestasi kerja
5. meningkatkan rasa tanggung jawab
6. meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut ini dikemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Supaya motivasi

itu betul-betul menjadi tepat sasaran, pemberian motivasi kepada para pegawai sangat penting agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Selanjutnya, tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan gairah dan semangat kerja.

Sedangkan menurut Gitosudarmono dalam (Sutrisno, 2009 hal. 111) menyatakan motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila motivasi pada karyawan tinggi, hal ini merupakan suatu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2002 hal. 138) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator diatas yaitu:

1. Daya pendorong

Yaitu seperti naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah tertentu.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu tertentu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

(Jufrizen, 2018) Menurut Mangkunegara (2013) indikator motivasi antara lain “Kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, pemanfaatan waktu”.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan Motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Disiplin karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2018 hal.60) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan roda penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dimana kepemimpinan adalah orang yang memiliki hak atau kewenangan untuk memberi tugas dan perintah, serta memberikan ide dan gagasan kepada karyawan atau bawahan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi berupa pembaruan yang dapat mendorong dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal. Hasibuan dalam (Liyas, 2017) mengatakan setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Brahmasari, 2014) bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karya pada Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya”.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang artinya jika kepemimpinan didalam suatu perusahaan itu baik maka disiplin kerja juga akan semakin baik. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut :



Gambar 2.1
Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja.

Adapun pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila pimpinan sudah memberikan dan menerapkan motivasi yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maupun perusahaan, maka karyawan pun akan berpengaruh terhadap disiplin. Sehingga seorang pemimpin juga mendapatkan apa yang diinginkannya dan organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai

Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut :

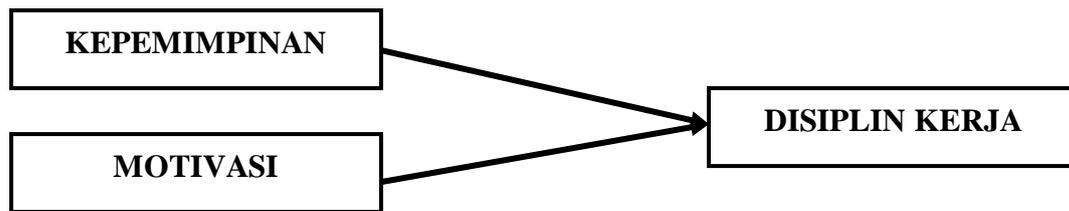


Gambar 2.2
Hubungan Antara Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan diatas dapat ditemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Hal ini di perkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh (Yapentra, 2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kedua variabel diatas mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan.,

Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingatkan maka disiplin kerja pegawai pun akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini. Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini



Gambar 2.3
Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang
2. Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang
3. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antar variabel bebas (Kepemimpinan X1) dan variabel (Motivasi X2) terhadap variabel terikat (Disiplin karyawan Y). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018 hal. 55) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018 hal. 8) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepemimpinan, motivasi karyawan dan disiplin kerja. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

3.2.1 Disiplin Karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para atasan 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.

Tabel 3.1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap peraturan perusahaan
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan

Sumber : (Sutrisno,2010)

3.2.2 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan, ini artinya individu tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang. Peran pemimpin formal dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

NO.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Kebutuhan
3.	Kecerdasan
4.	Ketegasan
5.	Kepercayaan
6.	Kreatif

Sumber : (Handoko, 2013)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber : (Siagian, 2014)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang yang beralamat di Jl. Pinatan Dusun IV Kecamatan kampar Timur Provinsi Riau. 28460.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama Januari 2022 hingga akhir Mei 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																											
		Maret		April				Mei				Juni				Juli				Agustus									
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■	■																										
2	Riset Awal			■																									
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																					
4	Bimbingan Proposal						■	■																					
5	Seminar Proposal								■																				
6	Penyebaran Angket									■	■	■																	
7	Pengolahan Data										■	■	■																
8	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																											■	

Sumber : Excel (2022)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang pada bagian kantor kebun yang berjumlah 67 orang karyawan.

Untuk memperjelas jumlah populasi karyawan tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Data populasi penelitian pada karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	Kantor Inti	14 Orang
2	Kantor PMKS	12 Orang
3	Keamanan	37Orang
4	Kerani penen	4 Orang
Jumlah		67

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut (Sugiyono, 2018 hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 67 orang karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

3.5.1 Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Menurut Juliandi (2015, hal. 69) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan

diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Menurut (Juliandi, 2015 hal.70) studi dokumentasi merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

3.5.3 Angket

Menurut (Juliandi,2015 hal. 69) angket atau kuesioner merupakan pertanyaan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket di bagikan kepada karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert

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

Sumber : (Juliandi dkk, 2015)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan

pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian. (Juliandi, 2015 hal. 76). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan

r = koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi, 2015 hal. 77) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

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 probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $>$ α 0,05)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja , Kepemimpinan, Motivasi

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,733 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y2	0,527 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y3	0,733 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y4	0,420 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y5	0,527 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y6	0,754 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y7	0,754 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y8	0,611 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y9	0,420 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	Y10	0,434 > 0,244	0,000<0,05	VALID
Kepemimpinan (X1)	X1	0,655 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X2	0,922 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X3	0,922 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X4	0,922 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X5	0,922 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X6	0,922 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X7	0,685 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X8	0,656 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X9	0,922 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X10	0,682 > 0,244	0,000<0,05	VALID
Motivasi (X2)	X1	0,703 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X2	0,620 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X3	0,703 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X4	0,703 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X5	0,735 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X6	0,620 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X7	0,735 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X8	0,735 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X9	0,620 > 0,244	0,000<0,05	VALID
	X10	0,600 > 0,244	0,000<0,05	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, 2015 hal. 80) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

r_i = reabilitas instrumen

σ_1^2 = varians total

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,863	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,948		Reliabel
Motivasi (X2)	0,947		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, 2015 hal. 85) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Uji Asumsi klasik

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

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015 hal. 161). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov

smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$).

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, 2015 hal. 161). Apabila variabel terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, 2015 hal. 161). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Metode Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = error terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 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).

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

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- a. $H_0 : r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antarvariabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b. $H_0 : \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat (Y)

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

$F = F$ hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = koefisien determinasi

r = nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1, 10 pertanyaan untuk variabel X2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X1 adalah Kepemimpinan, variabel X2 adalah Motivasi dan untuk variabel Y adalah Disiplin Kerja Karyawan. Kuesioner disebarakan sebanyak 67 sampel. Dengan berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama karyawan bekerja dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 maupun variabel Terikat Y , dengan skor 1-5.

4.1.2 Karakteristik Responden

Data-data telah di peroleh dari angket akan di sajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 67 orang. Adapun dari ke 67 tersebut identifikasi data nya di sajikan penulis sebagai berikut.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	61	91%
2	Perempuan	6	9 %
	Total	67	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 67 responden terdapat laki-laki 61 orang (91%) dan perempuan 6 (9%). Persentase karyawan laki-laki lebih banyak daripada wanita karena dalam penelitian ini sebagian besar sampel populasi diambil pada bagian keamanan atau satpam yang dominan dengan laki-laki. maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 s/d 30	5	7,5 %
2	31 s/d 40	33	49,3 %
3	41 s/d 55	29	43,3 %
	Total	67	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT.Tasma puja Kebun Sei Kuamang terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai tua. Hal ini berarti karyawan di PT.Tasma puja Kebun Sei Kuamang tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua memiliki pandangan yang sama mengenai disiplin.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	62	92,5 %
2	DIPLOMA	1	1,5 %
3	S1	3	4,5 %
4	S2	1	1,5 %
	Total	67	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data di dominasi oleh responden berlatar belakang Pendidikan SMA 62 orang (92,5%) karena persyaratan untuk bekerja di kebun sesuai data populasi yang paling besar minimal SMA.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 Tahun	17	25,4 %
2	11-20 Tahun	24	35,8 %
3	21-30 Tahun	16	23,9 %
4	> 30 Tahun	10	14,9 %
	Total	67	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 67 responden terdapat 24 (35,8%) orang yang bekerja selama 11-20 tahun, 17 (25,4%) orang yang bekerja selama 1-10 tahun, 16 (23,9%) orang yang bekerja selama 21-30 tahun dan 10 (14,9%) orang yang bekerja selama lebih dari 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa data didominasi oleh responden yang sudah lama bekerja sekitar 11-20 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai. Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pertanyaan yang telah disebarkan kepada responden.

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Jawaban Kepemimpinan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	32,8%	30	44,8%	12	17,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
2	36	53,7%	18	26,9%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
3	36	53,7%	18	26,9%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
4	36	53,7%	18	26,9%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
5	36	53,7%	18	26,9%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
6	36	53,7%	18	26,9%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
7	22	32,8%	31	46,3%	12	17,9%	2	3,0%	0	0%	67	100%
8	23	34,3%	32	47,8%	9	13,4%	3	4,5%	0	0%	67	100%
9	36	53,7%	18	26,9%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
10	23	34,3%	29	43,3%	11	16,4%	4	6,0%	0	0%	67	100%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Atasan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, menunjukkan responden menjawab setuju 30 orang 44,8%
2. Atasan saya selalu berkomunikasi langsung dan berinteraksi dengan bawahannya, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 36 orang 53,7%
3. Atasan saya selalu memperhatikan karyawannya, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 36 orang 53,7%
4. Atasan saya cepat menyelesaikan perbedaan pendapat yang dapat menyebabkan pertikaian, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 36 orang 53,7%
5. Atasan saya memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan yang benar, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 36 orang 53,7%
6. Atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 36 orang 53,7%
7. Atasan saya mempunyai watak yang baik, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 46,3%
8. Atasan saya selalu mendengarkan masukan dari bawahannya, menunjukkan responden menjawab setuju 32 orang 47,8%
9. Atasan saya mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 36 orang 53,7%
10. Atasan saya selalu menjelaskan tugas baru kepada karyawan, menunjukkan responden menjawab setuju 29 orang 43,3%

Tabel 4.7
Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Jawaban Motivasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	67,2%	22	32,8%	0	0%	0	0%	0	0%	67	100%
2	44	65,7%	21	31,3%	0	0%	2	3,0%	0	0%	67	100%
3	22	32,8%	45	67,2%	0	0%	0	0%	0	0%	67	100%
4	22	32,8%	45	67,2%	0	0%	0	0%	0	0%	67	100%
5	20	29,9%	36	53,7%	11	16,4%	0	0%	0	0%	67	100%
6	44	65,7%	21	31,3%	0	0%	2	3,0%	0	0%	67	100%
7	20	29,9%	36	53,7%	11	16,4%	0	0%	0	0%	67	100%
8	20	29,9%	36	53,7%	11	16,4%	0	0%	0	0%	67	100%
9	44	65,7%	21	31,3%	0	0%	2	3,0%	0	0%	67	100%
10	43	64,2%	21	31,3%	1	1,5%	2	3,0%	0	0%	67	100%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk maju, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 45 orang 67,2%
2. Karyawan bekerja keras agar perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 44 orang 65,7%
3. Karyawan bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan, menunjukkan responden menjawab setuju 45 orang 67,2%
4. Setiap karyawan mampu bekerja sama untuk mencapai sasaran perusahaan, menunjukkan responden menjawab setuju 45 orang 67,2%

5. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih maju, menunjukkan responden menjawab setuju 36 orang 53,7%
6. Karyawan menjadi lebih termotivasi dengan adanya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 44 orang 65,7%
7. Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, menunjukkan responden menjawab setuju 36 orang 53,7%
8. Lingkungan kerja membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, menunjukkan responden menjawab setuju 36 orang 53,7%
9. Gaji yang diberikan perusahaan membuat karyawan puas karena cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 44 orang 65,7%
10. Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan karyawan di hari tua, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 43 orang 64,2%

Tabel 4.8
Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Jawaban Disiplin Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	64,2%	23	34,3%	1	1,5%	0	0%	0	0%	67	100%
2	39	58,2%	26	38,8%	2	3,0%	0	0%	0	0%	67	100%
3	43	64,2%	23	34,3%	1	1,5%	0	0%	0	0%	67	100%
4	19	28,4%	43	64,2%	2	3,0%	3	4,5%	0	0%	67	100%
5	39	58,2%	26	38,8%	2	3,0%	0	0%	0	0%	67	100%
6	28	41,8%	26	38,8%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
7	28	41,8%	26	38,8%	10	14,9%	3	4,5%	0	0%	67	100%
8	40	59,7%	24	35,8%	3	4,5%	0	0%	0	0%	67	100%
9	19	28,4%	43	64,2%	2	3,0%	3	4,5%	0	0%	67	100%
10	19	28,4%	42	62,7%	4	6,0%	2	3,0%	0	0%	67	100%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha untuk datang bekerja tepat waktu, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 43 orang 64,2%
2. Saya adalah karyawan yang sadar akan tingkat kehadiran, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 39 orang 58,2%
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 43 orang 64,2%
4. Saya selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam perusahaan, menunjukkan responden menjawab setuju 43 orang 64,2%
5. Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 39 orang 58,2%
6. Saya tidak pernah berselisih dengan atasan saya, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 28 orang 41,8%

7. Saya tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan kerja yang saya lakukan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 28 orang 41,8%
8. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 40 orang 59,7%
9. Saya cukup memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, menunjukkan responden menjawab setuju 43 orang 64,2%
10. Hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja, menunjukkan responden menjawab setuju 42 orang 62,7%

4.1.4 Analisis Data Penelitian

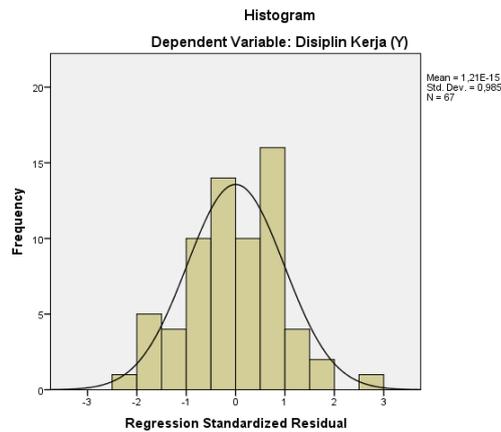
Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.

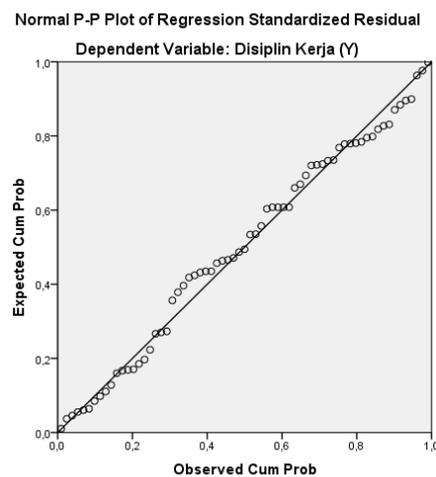
Gambar 4.1
Grafik Histogram Untuk Menguji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Grafik Scatter Plot Regresi Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,790	1,266
Motivasi	0,790	1.266

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai VIF yang sama yaitu sebesar 1.266 dengan nilai tolerance sebesar 0,790, artinya kedua variabel terbebas dari multikolinearitas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

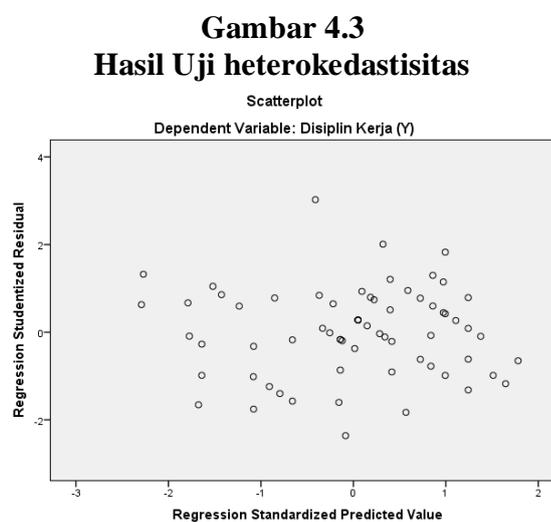
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot.

Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Bentuk gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah disiplin kerja sebagai variabel dependen, kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Gambar 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,171	2,078		12,111	,000
	Kepemimpinan (X1)	,183	,028	,546	6,477	,000
	Motivasi (X2)	,257	,056	,386	4,572	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 25,171
- 2) Kepemimpinan = 0,183
- 3) Motivasi = 0,257

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

$$Y = 25,171 + 0,183X_1 + 0,257X_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 25,127 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen disiplin kerja karyawan PT.Tasma Puja KSK dianggap konstan.
- 2) β_1 sebesar 0,183 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerjakaryawan 1% sebesar 0,183 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,257 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh kenaikan disiplin kerja karyawan 1% sebesar 0,257 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap

konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependent dengan satu variabel independen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,171	2,078		12,111	,000
	Kepemimpinan (X1)	,183	,028	,546	6,477	,000
	Motivasi (X2)	,257	,056	,386	4,572	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-2)$, dimana n adalah jumlah responden dimana $67-2=65$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 6,477$$

$$t_{hitung} X2 = 4,572$$

$$t_{tabel} = 1,668$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 6,477 > t_{tabel} 1,668$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti bagaimana cara atasan memimpin akan menentukan bagaimana perilaku karyawan termasuk disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Selanjutnya variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 4,572 > t_{tabel} 1,668$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel motivasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mampu mendorong semangat kerja sehingga karyawan menjadi disiplin.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,010	2	120,005	57,003	,000 ^b
	Residual	134,736	64	2,105		
	Total	374,746	66			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Bedasarkan tabel diatas diperoleh f hitung untuk variable kepemimpinan dan motivasi sebesar 57,003 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dimana $df_1 = k-1$ artinya k(variabel) penelitian ini berjumlah $3-1=2$, $df_2 = n(\text{jumlah sampel})-k = 67-3=64$ maka di peroleh f tabel 3,14. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f hitung = $57,003 >$ f tabel = 3,14. Ini berarti ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya,

koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,629	1,45095

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2.0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-sebesar 0,800 atau 80% yang berarti bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan motivasi adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,640 yang berarti 64% variasi dari disiplin kerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R²) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,629 yang berarti 62,9% disiplin kerja karyawan pada PT. Tasma Puja KSK dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan 37,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi.

Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 1,45095 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi disiplin kerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja maka diperoleh hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 6,477 > t_{tabel} 1,668$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerjapada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang. Hal tersebut berarti bagaimana cara atasan memimpin akan menentukan bagaimana perilaku karyawan termasuk disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dimana kepemimpinan adalah orang yang memiliki hak atau kewenangan untuk memberikan segala tugas dan perintah, serta memberikan ide atau gagasan kepada karyawan dan bawahan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan suatu gebrakan atau pembaruan yang dapat mendorong dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

Penelitian ini mendukung dari pengamatan awal hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh (Kamal, 2015), ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang mengatakan setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Sebagaimana menurut (Wibowo 2015 hal. 280) mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat memengaruhi interpretasi kejadian pengikut, organisasi aktivitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut, atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain. Menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2015 hal 280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nazar, 2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja maka diperoleh hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4,572 > t_{tabel} 1,668$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang.

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Sutrisno, 2010)

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seseorang karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja yang baik juga terhadap karyawan tersebut.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat Fhitung sebesar 57,003 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,14. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2015 hal 280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Mathis dan Jackson dalam (Bangun, 2012 hal. 312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan itu.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009 hal. 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini di perkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh (Andre Budi Anto, 2015) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai pun akan meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang diperoleh t_{hitung} sebesar 6,477 > t_{tabel} sebesar 1,668 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang diperoleh t_{hitung} sebesar 4,572 > t_{tabel} sebesar 1,668 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang diperoleh F_{hitung} sebesar 57,003 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,14 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan harus lebih menjelaskan tugas secara detail agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam melaukan pekerjaannya dan disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan karyawan, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan karyawan, agar karyawan merasa diperhatikan dan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik.
2. Motivasi juga perlu ditingkatkan untuk mendukung disiplin kerja karyawan dengan perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih maju seperti melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan, dan juga diharapkan perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik karena dengan lingkungan yang aman nyaman dan terkendali, karyawan akan merasa bersemangat dan fokus dalam pekerjaan sehingga akan meningkatkan disiplin kerja.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih kompetitif. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif yang berarti jika kepemimpinan dan motivasi dilakukan dengan baik dan ditingkatkan maka disiplin akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan kepemimpinan dan motivasi yang lebih baik lagi sehingga

nantinya disiplin kerja karyawan yang diharapkan akan menjadi lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 67 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengembangan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, 235–246.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andre Budi Anto, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Visionist*, 4.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 9–15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(01).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and M. J. W. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Daulay, R., Khair, H. P., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Umsu Press
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatra Utara). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 4(1), 79–93.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPEE UGM.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara II (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Liyas, J.N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 122–129.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ilmiah magister manajemen* 2(1), 129–147.
- Marsuki. (2014). *kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*. Malang: UB Press.
- Mathis, Robeth L., & Jackson. H. J. (2004). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15(01), 48–60.
- Nazar, A. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* 7 (02), 237–244.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4 (2), 316.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (4), 1245-1253

- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswandi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Jakarta: Kencana Prenanda Media Grup.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenanda Media Grup.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yapentra, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(4), 85–95.

**KUISIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. TASMA PUJA KEBUN SEI KUAMANG**

Nama (*Boleh Inisial*) :

Berilah tanda (✓) untuk setiap pernyataan ini sesuai data diri anda

Jenis Kelamin :	Usia :	Pendidikan Terakhir :	Masa Kerja :
() Laki- Laki	() 20 s/d 30	() SMA	() 1-10
() Perempuan	() 31 s/d 40	() DIPLOMA	() 11-20
	() 41 s/d 55	() S1	() 21-30
		() S2	() Lebih dari 30 Tahun

Keterangan Cara Pengisian

- Berilah tanda *Check list* (✓) untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan dengan jawaban yang benar menurut Bapak/Ibu
- Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih

Keterangan

- | | | | |
|------------------------------|---------------|-----------------------|----------------------|
| 1. SS = Sangat Setuju | 2. S = Setuju | 3. KS = Kurang Setuju | 4. TS = Tidak Setuju |
| 5. STS = Sangat Tidak Setuju | | | |

1. Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya					
2	Atasan saya selalu berkomunikasi langsung dan berinteraksi dengan bawahannya					
3	Atasan saya selalu memperhatikan karyawannya					
4	Atasan saya cepat menyelesaikan perbedaan pendapat yang dapat menyebabkan pertikaian					
5	Atasan saya memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan yang benar					
6	Atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik					
7	Atasan saya mempunyai watak yang baik					
8	Atasan saya selalu mendengarkan masukan dari bawahannya					
9	Atasan saya mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati					
10	Atasan saya selalu menjelaskan tugas baru kepada karyawan					

2. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk maju					
2	Karyawan bekerja keras agar perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
3	Karyawan bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan					
4	Setiap karyawan mampu bekerja sama untuk mencapai sasaran perusahaan					
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih maju					
6	Karyawan menjadi lebih termotivasi dengan adanya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan					
7	Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan					
8	Lingkungan kerja membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja					
9	Gaji yang diberikan perusahaan membuat karyawan puas karena cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari					
10	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan karyawan di hari tua					

3. Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk datang bekerja tepat waktu					
2	Saya adalah karyawan yang sadar akan tingkat kehadiran					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
4	Saya selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam perusahaan					
5	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
6	Saya tidak pernah berselisih dengan atasan saya					
7	Saya tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan kerja yang saya lakukan					
8	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
9	Saya cukup memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
10	Hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja					

Tabulasi Jawaban Responden

No Resp	Kepemimpinan (X1)										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
8	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
9	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
14	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	24
20	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	24
21	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	28
22	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
27	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	26
37	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
38	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36

41	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
45	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
46	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	42
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
51	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
52	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
54	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
55	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
56	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
57	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	45
58	2	5	5	5	5	5	2	2	5	2	38
59	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
60	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
61	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
62	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
65	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
67	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	42

No Resp	Motivasi (X2)										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
8	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	44
9	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	37
10	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	41
11	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	43
12	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	46
13	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	43
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
19	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	43
20	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	39
23	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
27	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
32	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	42
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	42
36	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
37	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
38	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	41
39	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
40	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	43
41	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	39

42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39
46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	40
47	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	42
48	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	43
49	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	44
50	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
51	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
52	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
55	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	42
56	4	5	4	2	5	3	3	3	2	3	42
57	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	45
58	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	45
59	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
60	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
61	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	43
62	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	44
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
64	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	40
65	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	40
66	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	40
67	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	44

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	12	17,9	17,9	22,4
S	30	44,8	44,8	67,2
SS	22	32,8	32,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	18	26,9	26,9	46,3
SS	36	53,7	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	18	26,9	26,9	46,3
SS	36	53,7	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	18	26,9	26,9	46,3
SS	36	53,7	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	18	26,9	26,9	46,3
SS	36	53,7	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	18	26,9	26,9	46,3
SS	36	53,7	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,0	3,0	3,0
KS	12	17,9	17,9	20,9
S	31	46,3	46,3	67,2
SS	22	32,8	32,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	9	13,4	13,4	17,9
S	32	47,8	47,8	65,7
SS	23	34,3	34,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	18	26,9	26,9	46,3
SS	36	53,7	53,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,0	6,0	6,0
KS	11	16,4	16,4	22,4
S	29	43,3	43,3	65,7
SS	23	34,3	34,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.7	Pearson Correlation	,841**	,371**	,371**	,371**	,371**	,371**	1	,788**	,371**	,895*	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,002	,002	,002	,000	,000	,002	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	,733**	,372**	,372**	,372**	,372**	,372**	,788**	1	,372**	,746*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,002	,002	,002	,000	,000	,002	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.9	Pearson Correlation	,365**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,371**	,372**	1	,389*	,922**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,001	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.10	Pearson Correlation	,728**	,389**	,389**	,389**	,389**	,389**	,895**	,746**	,389**	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,001	,001	,001	,000	,000	,001	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	,655**	,922**	,922**	,922**	,922**	,922**	,685**	,656**	,922**	,682*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	32,8	32,8	32,8
	SS	45	67,2	67,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	S	21	31,3	31,3	34,3
	SS	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	45	67,2	67,2	67,2
	SS	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	45	67,2	67,2	67,2
	SS	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	16,4	16,4	16,4
	S	36	53,7	53,7	70,1
	SS	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	S	21	31,3	31,3	34,3
	SS	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	11	16,4	16,4	16,4
S	36	53,7	53,7	70,1
SS	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	11	16,4	16,4	16,4
S	36	53,7	53,7	70,1
SS	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,0	3,0	3,0
S	21	31,3	31,3	34,3
SS	44	65,7	65,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,0	3,0	3,0
KS	1	1,5	1,5	4,5
S	21	31,3	31,3	35,8
SS	43	64,2	64,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X2.7	Pearson	,665*										
	Correlation		,505**	,765**	,765**	1,000*	,505**	1	1,000*	,505**	,495**	,735**
	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson	,665*										
	Correlation		,505**	,765**	,765**	1,000*	,505**	1,000*	1	,505**	,495**	,735**
	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson	,693*	1,000*									
	Correlation			,386**	,386**	,505**	1,000*	,505**	,505**	1	,933**	,620**
	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson	,635*										
	Correlation		,933**	,402**	,402**	,495**	,933**	,495**	,495**	,933**	1	,600**
	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Motivas i (X2)	Pearson	,703*										
	Correlation		,620**	,703**	,703**	,735**	,620**	,735**	,735**	,620**	,600**	1
	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,5	1,5	1,5
S	23	34,3	34,3	35,8
SS	43	64,2	64,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	3,0	3,0	3,0
S	26	38,8	38,8	41,8
SS	39	58,2	58,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,5	1,5	1,5
S	23	34,3	34,3	35,8
SS	43	64,2	64,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	2	3,0	3,0	7,5
S	43	64,2	64,2	71,6
SS	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	3,0	3,0	3,0
S	26	38,8	38,8	41,8
SS	39	58,2	58,2	100,0
Total	67	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	26	38,8	38,8	58,2
SS	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	10	14,9	14,9	19,4
S	26	38,8	38,8	58,2
SS	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	4,5	4,5	4,5
S	24	35,8	35,8	40,3
SS	40	59,7	59,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4,5	4,5	4,5
KS	2	3,0	3,0	7,5
S	43	64,2	64,2	71,6
SS	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,0	3,0	3,0
KS	4	6,0	6,0	9,0
S	42	62,7	62,7	71,6
SS	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y7	Pearson Correlation	,567**	,458**	,567**	,130	,458**	1,000*	1	,529*	,130	,135	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,294	,000	,000		,000	,294	,278	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y8	Pearson Correlation	,691**	,676**	,691**	,186	,676**	,529**	,529**	1	,186	,153	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,133	,000	,000	,000		,133	,217	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y9	Pearson Correlation	,175	-,042	,175	1,000*	-,042	,130	,130	,186	1	,967*	,420**
	Sig. (2-tailed)	,157	,733	,157	,000	,733	,294	,294	,133		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y10	Pearson Correlation	,181	-,003	,181	,967**	-,003	,135	,135	,153	,967**	1	,434**
	Sig. (2-tailed)	,143	,980	,143	,000	,980	,278	,278	,217	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Disiplin Kerja (Y)	Pearson Correlation	,733**	,527**	,733**	,420**	,527**	,754**	,754**	,611*	,420**	,434*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (Y)
N		67	67	67
Normal Parameters ^a	Mean	42,1194	41,3881	43,5075
	Std. Deviation	7,12129	3,57582	2,38285
Most Extreme Differences	Absolute	,186	,121	,149
	Positive	,134	,121	,094
	Negative	-,186	-,107	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		1,524	,991	1,220
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019	,280	,102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Output SPSS Untuk Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,629	1,45095

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,010	2	120,005	57,003	,000 ^b
	Residual	134,736	64	2,105		
	Total	374,746	66			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

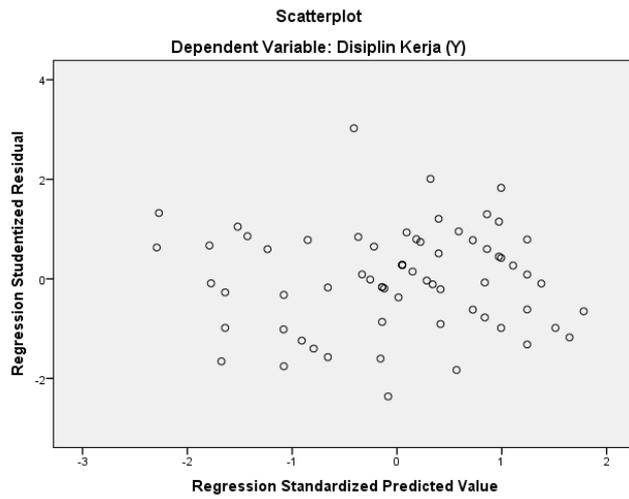
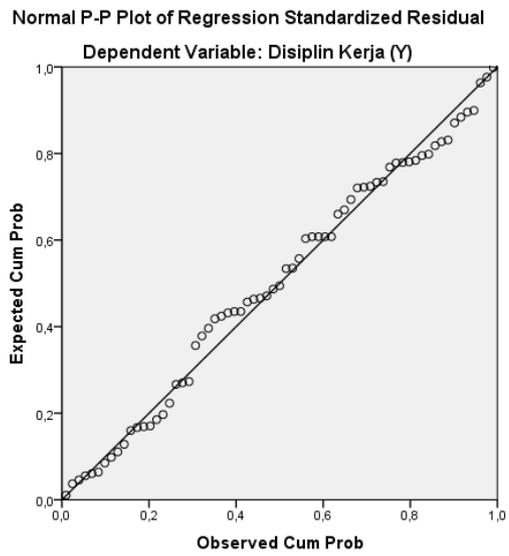
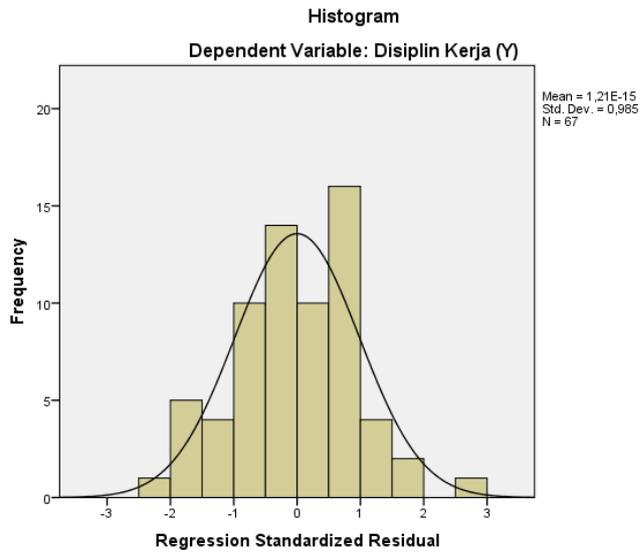
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,171	2,078		12,111	,000
	Kepemimpinan (X1)	,183	,028	,546	6,477	,000
	Motivasi (X2)	,257	,056	,386	4,572	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,790	1,266
	Motivasi	0,790	1,266



Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 10%

N	TheLevelofSignificance		N	TheLevelofSignificance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Titik Persentase Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127

42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 18 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Ratih Vitaloka Br.S
N .P.M. : 1805160148
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 24 Mei 2000
Alamat Rumah : Jl. Sultan serdang pasar 8 Gg.bukit
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani, SE.,MM*

Medan, Senin, 18 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Susi Handayani, SE., MM

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Rembanding


Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 18 April 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Ratih Vitaloka Br.S
N .P.M. : 1805160148
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 24 Mei 2000
Alamat Rumah : Jl. Sultan serdang pasar 8 Gg.bukit
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	Perbaiki faktor-faktor disiplin kerja
Bab III	Perbaiki populasi, buat tabel bagian divisinya. Perbaiki.....smpel.....Peneudian
Lainnya	Perbaiki uji validitas dan reliabilitas bagian kriteria Penarikan kesimpulan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 18 April 2022**

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE.,MM

Sekretaris

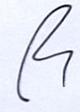
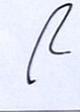
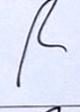
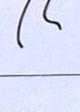
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

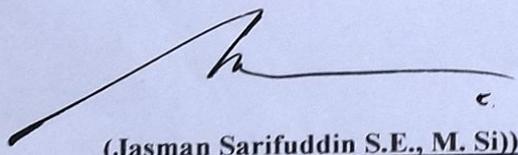
Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Ratih Vitaloka Br.S
 N.P.M : 1805160148
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Susi Handayani S.E., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang

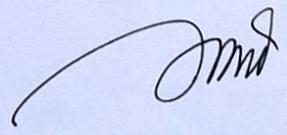
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki redaksional	19/3-22	
Bab II	- Tambah/kan teori - Perbaiki hipotesis	22/3-22	
Bab III	- Perbaiki definisi operasional - Perbaiki analisis data	22/3-22	
Daftar Pustaka	- Harus mendelex	8/4-22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc	8/4-22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Sarifuddin S.E., M. Si)

Medan, 8 APRIL 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(Susi Handayani S.E., M.M)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1899/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2021

Medan, 9/12/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ratih Vitaloka Br.S
NPM : 1805160148
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : pergantian atasan dapat merubah gaya kepemimpinan dan merubah sikap disiplin karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Dan Disiplin Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Tasma Puja Kebun Sei Kuanang

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Ratih Vitaloka Br.S)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1899/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2021

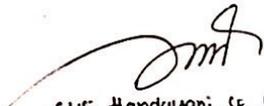
Nama Mahasiswa : Ratih Vitaloka Br.S
NPM : 1805160148
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 9/12/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Susi Handayani, SE., MM  10/12/2021
Judul Disetujui**) : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(..... Susi Handayani, SE., MM,))

Keterangan:

*) Ditua oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditua oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 229 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 03 Rajab 1443 H
04 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang(KSK
Jln.Jl. Sungai Kuamang Kec.Kampar Timur
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Ratih Vitaloka Br.S
Npm : 1805160148
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 229 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 04 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ratih Vitaloka Br.S
N P M : 1805160148
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan ” **BATAL** ” bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **04 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Rajab 1443 H
04 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal

Kebun Sei Kuamang, 08 Februari 2022

Kepada Yth :
Bapak Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Di _
Tempat

Nomor : 022/ TP-KSK/ II /2022

Lamp : -

Hal : Balasan Izin Riset Pendahuluan

Berdasarkan surat permohonan yang disampaikan dengan Nomor : 229/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 04 Februari 2022 Perihal : Izin Riset Pendahuluan dengan identitas Mahasiswa/i sebagai berikut :

Nama : Ratih Vitaloka Br. S
Npm : 1805160148
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Bahwasanya Mahasiswa/i tersebut kami terima untuk melakukan Izin Riset Pendahuluan.

Demikian disampaikan terimakasih.

Mananger KSK
tasma puja
(Dedy H Siregar, SP)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[t umsumedan](https://www.tumblr.com/umsumedan)

[y umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 2032/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Dzulhijjahh 1443 H
16 Juli 2022 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang(KSK)

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ratih Vitaloka Br.S**
N P M : **1805160148**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :

1. Peringgal



Kebun Sei Kuamang, 01 Agustus 2022

Kepada Yth :
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara (UMSU)

Di _____
Tempat

Nomor : 170/ TP-KSK/ VIII /2022

Lamp : -

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

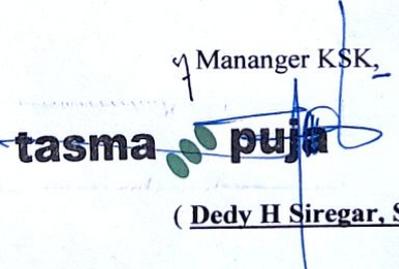
Berdasarkan surat permohonan yang disampaikan dengan Nomor : 2032/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 16 Juli 2022 Perihal : Menyelesaikan Riset.

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Ratih Vitaloka BR.S ✓
NPM : 1805160148 ✓
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Bahwasanya benar Mahasiswa/ i tersebut telah menyelesaikan riset di Perusahaan ini.

Demikian disampaikan terimakasih.

Mananger KSK,

tasma puja
(Dedy H Siregar, SP)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ratih Vitaloka Br.S
Tempat /Tgl Lahir : Tanjung Morawa/ 24 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Sultan Serdang pasar VIII Gg.bukit Kec. Tanjung Morawa
Anak Ke : 2 Dari 3 Bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Surahman Sembiring
Ibu : Nurida Royani

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 017 Kampar Timur Tamat Tahun 2012
2. SMP Negeri 01 Kampar Timur Tamat Tahun 2015
3. SMA Swasta Nurazizi Tanjung Morawa Tamat Tahun 2018
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022

Medan, Juli 2022

Ratih Vitaloka Br.S