

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API  
INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH :**

**SANIA SAFITRI**  
**NPM: 1505160167**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



UMSU

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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 04 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SANIA SAFITRI  
NPM : 1505160167  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI  
REGIONAL I SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

(DODY FIRMAN, SE, MM)

Penguji II

(LINZZY PRATAMI PUTRI, SE, MM)

Pembimbing

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(R. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : SANIA SAFITRI  
NPM : 1505160167  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DIVISI REGIONAL 1 SUMATERA  
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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

## ABSTRAK

**Sania Safitri. NPM. 1505160167. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Assosiatif. Pendekatan Assosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang berjumlah 42 orang. Adapun teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sampel penelitian sebanyak 42. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikumwr.wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, Budiman, dan ibunda tercinta Misnah yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP 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 Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M., Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikumwr.wb.

Medan, September 2019

Penulis,

Sania Safitri

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
d. Indikator Kinerja .....	10
2. Gaya Kepemimpinan .....	12
a. Pengertian Kepemimpinan.....	12
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	13
c. Teori Gaya Kepemimpinan .....	14
d. Jenis-jenis Perilaku Kepemimpinan .....	15



e. Indikator Kepemimpinan .....	18
3. Motivasi .....	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	21
c. Indikator Motivasi .....	26
4. Disiplin .....	27
a. Pengertian Disiplin .....	27
b. Arti Pengertian Disiplin.....	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	28
d. Indikator Disiplin .....	30
B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Definisi Operasional.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian .....	53
B. Pembahasan .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan.....	37
Tabel III.2. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	38
Tabel III.3. Indikator Motivasi.....	39
Tabel III.4. Indikator Disiplin.....	39
Tabel III.5. Rencana Waktu Penelitian.....	40
Tabel III.6. Skala Likert.....	4
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	53
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	55
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	58
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Motivasi( $X_2$ ).....	60
Tabel IV.8. Skor Angket untuk Variabel Disiplinkerja( $X_3$ ).....	62
Tabel IV.9. Uji Multi kolinearitas.....	65
Tabel IV.10. Hasil Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel IV.11. Hasil Uji t.....	68
Tabel IV.12. Hasil Uji t.....	69
Tabel IV.13. Hasil Uji t.....	70
Tabel IV.14. Uji F.....	71
Tabel IV.15. Uji Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1. Pengaruhantara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	33
Gambar II.2. Pengaruhantara Motivasi terhadap kinerja karyawan .....	33
Gambar II.3. Pengaruhantara Disiplin terhadap kinerja karyawan.....	34
Gambar II.4. Paradigma Penelitian.....	35
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis.....	48
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis.....	49
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data.....	64
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas.....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karna hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Aspek-aspek kinerja dibagi sebagai berikut, “memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya,

memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. (Mangkunegara, 2013)

Kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar karyawan dapat diarahkan untuk bekerja dengan baik.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya di lapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan padakeinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat dimana mereka bekerja.

Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. (Hasibuan, 2011)

Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan

memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Singodimedjo, 2006)

Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara masih belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja karyawan yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Masih ada karyawan yang melanggar peraturan, seperti karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena jam kerja karyawan menjadi berkurang. Peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. (Harianja, 2012)

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti uraian dalam latar belakang masalah, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor motivasi dan disiplin. ternyata di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara terlihat masalah yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Penerapan apel pagi sebelum memulai pekerjaan.
2. Evaluasi kinerja setiap minggu supervisor, pengawas dan pelaksana.
3. Pengusulan pelatihan untuk menambah wawasan baru terhadap perkembangan.
4. Pendampingan atau pengarahan terhadap pegawai yang bertugas saat kereta api kecelakaan.
5. Pemberian hukuman/surat peringatan pekerja yang mangkir/tidak hadir.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembiasan masalah dan keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya maka peneliti membatasi penelitian yaitu pada kepemimpinan, motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan bagian Administrasi/Umum pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

### **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- b) Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
- c) Apakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan?

- d) Apakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat Teori  
sebagai jenjang untuk menyusun skripsi dan untuk menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.



b) Manfaat praktis

sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

c) Manfaat untuk penelitian yang akan datang

sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal. ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

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

Kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu. (Wibisono, 2011)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan karyawan pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

## **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawannya.

Suatu tujuan kinerja yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut: (Wibowo, 2007)

### 1). Konsisten (*Consistance*)

Terdapat Konsistensi antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan yang departemen lainnya.

### 2). Tepat (*Precise*)

Dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.

### 3). Menantang (*Challenging*)

Penentuan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

### 4). Dapat diukur (*Measurable*)

Tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

### 5). Dapat Dicapai (*Achievable*)

Terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu dalam mencapai tujuan, termasuk training.

### 6). Disetujui (*Agreed*)

Disetujui oleh bersama pimpinan dan bawahan, meskipun bawahan harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi dari pada keyakinan atas kemampuan mereka.

7). Dihubungkan dengan waktu (*Time-related*)

Tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan.

8). Berorientasi pada kerja sama Tim (*Teamwork-Oriented*)

Tujuan menitikberatkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka karyawan akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan. keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Menyatakan ada beberapa faktor dalam Penilaian kinerja Efektif, yaitu: (Mangkunegara, 2013)

1). Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2). Faktor Motivasi

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

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (Sutrisno, 2012)

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja. karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Terdapat beberapa Indikator kinerja, yaitu: (Mangkunegara, 2013)

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

(Moeheriono, 2012)

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian output yang di hasilkan dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu di tentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriterion ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas atau organisasi, dlam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yng dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek kesehatan.

- 7) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

Dari defenisi indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri -ciri yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin dapat diartikan sebagai seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disuatu bidang. Sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. (Sunyoto, 2013)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan (Kartono, 2008).

Kepemimpinan adalah merupakan norma yang digunakan sewaktu mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat oleh orang lain tersebut (Thoha, 2010).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

#### **b. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dilihat dari bermacam macam sudut pandangan (Sutrisno, 2012). Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan (Sutrisno, 2012).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah bagian dari konsekuensi pelaksanaan yang harus dilakukan pimpinan. Dari teori di atas menunjukkan keterkaitan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan perusahaan sangat berpengaruh sekali agar tujuan perusahaan dapat tercapai.



Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### c. Teori Gaya Kepemimpinan

Tipe gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:(Sutrisno, 2012)

- 1) Gaya persuasif
- 2) Gaya refresif
- 3) Gaya partisipatif
- 4) Gaya inovatif
- 5) Gaya investigative
- 6) Gaya inspektif
- 7) Gaya motivatif
- 8) Gaya naratif
- 9) Gaya edukatif
- 10) Gaya retrogresif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun material dalam kiprahnya diorganisasi.
- 4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 7) Gaya motovatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

- 8) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- 10) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya.

#### **d. Jenis-jenis perilaku kepemimpinan**

Jenis-jenis perilaku kepemimpinan yaitu: (Sutrisno, 2012)

- 1) Perilaku menyebarkan informasi
- 2) Perilaku konsultasi dan delegasi
- 3) Perilaku perencanaan dan pengorganisasian
- 4) Perilaku pemecahan masalah
- 5) Perilaku merumuskan peranan dan tujuan
- 6) Perilaku pemantauan
- 7) Perilaku motivasi
- 8) Perilaku pengakuan dan penghargaan
- 9) Perilaku dukungan
- 10) perilaku mencegah konflik dan mengembangkan kelompok
- 11) Perilaku membuat jaringan

Berikut penjelasan tersebut:

- 1) Perilaku menyebarkan informasi, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam menyebarkan informasi yang relevan seperti keputusan dan rencana, memberi informasi teknis yang dibutuhkan bawahan dalam melakukan pekerjaannya, menginformasikan kepada bawahan tentang kemajuan yang dicapai organisasi secara keseluruhan.
- 2) Perilaku konsultasi dan delegasi, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin untuk membahas bersama pihak lain sebelum membuat keputusan, memberikan saran yang dapat mendorong kemajuan, memberikan kesempatan atau keleluasan kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara mandiri,

menampung ide dan saran dari bawahan untuk melaksanakan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok.

- 3) Perilaku perencanaan dan pengorganisasian, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tujuan dan strategi untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, merumuskan bagaimana mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan, merumuskan bagaimana mengembangkan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan dan bagaimana melakukan koordinasi yang baik dengan pihak lain.
- 4) Perilaku pemecahan masalah, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang berpengaruh dengan pekerjaan, menganalisis penyebab dan menemukan pemecahannya, konsekuen melaksanakan tentang tanggung jawab yang dibebankan sepengaruh dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian tugas, dan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas-tugas organisasi.
- 5) Perilaku merumuskan peranan dan tujuan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tugas-tugas, menetapkan arah pekerjaan, memberi pengertian tentang tanggung jawab yang diemban sepengaruh dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian tugas, dengan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas-tugas organisasi.
- 6) Perilaku pemantauan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin guna memperoleh informasi tentang kegiatan kerja, melakukan pengecekan tentang kemajuan dan kualitas pekerjaan, evaluasi kinerja bawahan dan unit instansi

dilingkungan organisasi dan melakukan pengamatan untuk mengetahui berbagai peluang dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugas dan program organisasi.

- 7) Perilaku motivasi, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mempengaruhi emosi bawahan dengan menggunakan nilai-nilai serta logika guna mendorong antusiasme atau semangat kerja pegawai, menumbuhkan komitmen terhadap tujuan dan tugas, bersedia melakukan kerja sama, memberi bantuan dan dukungan.
- 8) Perilaku pengakuan dan penghargaan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk menyediakan hadiah, pengakuan dan penghargaan kepada bawahan yang kecakapannya baik, dan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dilingkungan organisasi.
- 9) Perilaku dukungan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin yang terungkap dalam bentuk sifat bersahabat, baik budi, suka membantu, selalu menunjukkan dukungan dan simpati kepada bawahan dan melakukan sesuatu untuk mendorong bawahan agar skill-nya dan kariernya berkembang.
- 10) Perilaku mencegah konflik dan mengembangkan kelompok, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mendorong dan menyediakan fasilitas yang konstruktif dalam pemecahan masalah, dan mendorong atau mengembangkan kerja sama kelompok yang cocok dalam penyelenggaraan tugas-tugas atau program organisasi.
- 11) Perilaku membuat jaringan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud membaaur secara informal, membangun pengaruh dengan orang yang memiliki sumber informasi dan dukungan, memantapkan pengaruh

dengan semua pihak yang terkait secara periodik melalui kunjungan, telepon, surat menyurat dan kehadiran dalam rapat serta even-even sosial lainnya.

**e. Indikator kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting kepemimpinan dalam perusahaan. Indikator merupakan cirri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:(Thoha, 2010)

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan Keluasan Pengaruh Sosial
- 3) Motivasi Diri Dorongan Berprestasi
- 4) Sikap-sikap Pengaruh Kemanusiaan

Berikut ini penjelasannya:

1) Kecerdasan

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan dipimpinya.

2) Kedewasaan

Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara efektif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

4) Sikap-sikap pengaruh kemanusiaan

Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

Indikator kepemimpinan adalah: (Handoko, 2012)

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

Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: (Kartono, 2008)

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Berikut ini penjelasannya:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perannya atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam member tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif. Sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan,

(*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), kebenaran (*courage*).

## 5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Berdasarkan indikator kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus efektif agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik.

## 3. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak dalam pemberian (Hasibuan, 2011). Motivasi perusahaan mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal; rasa lapar, haus dan dahaga). (Sunyoto, 2013)

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. (Sutrisno, 2012)



Pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. karena menyangkut kebutuhan manusia maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar kebutuhannya secara terus-menerus, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. (Sutrisno, 2012)

#### 1). Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan, misalnya kebutuhan untuk makanan, minuman, istirahat, sex. kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama setiap individu. Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka individu terhenti eksistensinya.

#### 2). Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk perasaan aneh sewaktu menjadi tenaga kerja baru atau pindah sewaktu kota baru.

#### 3). Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi kelompok sosial ingin mempunyai

teman. dalam pekerjaan adanya kelompok informal yang merupakan keinginan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.

#### 4). Kebutuhan Harga diri

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- Faktor-faktor internal seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
- Faktor-faktor eksternal seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali, diakui dan status

#### 5). Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan ini melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Motivasi berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan, dari karyawan baru atau pemula menjadi karyawan terampil dan berpengalaman. karyawan yang menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. pada umumnya tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. mungkin karena karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi: (Sutrisno, 2012)

## 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

### a). Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

### 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

### e). Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah:

### a). Kondisi Lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b). Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

### c). Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d). Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e). Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

### c. Indikator Motivasi

Motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (Mangkunegara, 2013)

1. Kerja keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Tingkat Cita-Cita yang tinggi
4. Orientasi Tugas/Sasaran
5. Usaha untuk Maju
6. Ketekunan
7. Rekan Kerja
8. Pemanfaatan Waktu

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan, dan kebahagiaan pada dirinya. seorang karyawan yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan kerja pada dirinya. Faktor-faktor yang dilingkungan karyawan seperti, aturan kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga penggajian dan isentifnya.

## **4. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin Tinggi prestasi diraihinya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan.karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku. (Sutrisno, 2012)

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia, karena seorang manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya dan manusia lainnya, bahkan alam sekitarnya (Singodimedjo, 2006)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

### **b. Arti penting Disiplin**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno, 2012) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peraturan perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam perusahaan. kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka dapat menghambat tujuan perusahaan. jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Karyawan yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:(Sutrisno, 2012)

#### 1). Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. serta memperhatikan bagaimana pimpinan bagaimana menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

#### 2). Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila aturan tersebut belum pasti. sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

3). Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting. Pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan. Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4). Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.



5). Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

6). Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

7). Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh karyawan dalam perusahaan. dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

#### **d. Indikator Disiplin**

Agar suatu sistem disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Ada beberapa indikator dari disiplin:(Agustini, 2011)

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

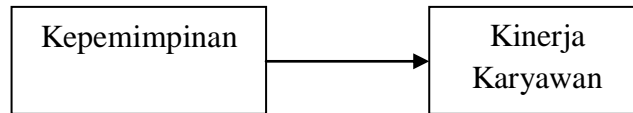
Berdasarkan indikator di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perrorantan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. (Sunyoto, 2013)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tampidisimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Tampi, 2014)



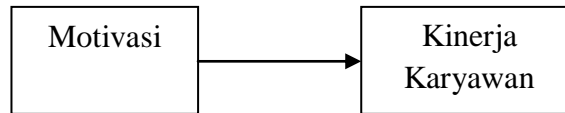
**Gambar II. 1. Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

## **2. Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karna motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Kadarisman, 2012).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Jufrizen, 2017)

Penelitian oleh Gultom menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Gultom, 2014)

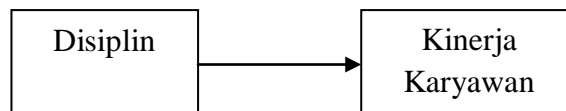


**Gambar II. 2. Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan**

### **3. Pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasution disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Nasution, 2017)



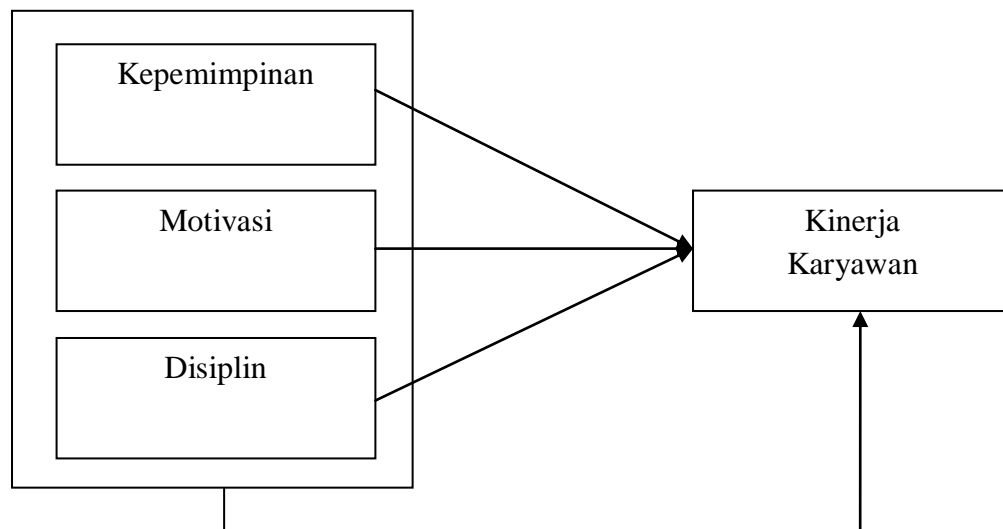
**Gambar II. 3. Pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja karyawan**

### **4. Pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja**

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. (Sutrisno, 2012)

Penelitian terdahulu yang dilakukan berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, Pada PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara dapat menjelaskan tentang adanya pengaruh atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja karyawan. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan:



**Gambar II. 4**  
**Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

##### **B. Defenisi Operasional**

###### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada priode tertentu. (Wibisono, 2011)

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel III. 1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja karyawan (Y)	1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.	1, 2
	2. Berani mengambil resiko.	3, 4
	3. Memiliki tujuan yang realistik.	5, 6
	4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.	7, 8
	5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.	9, 10
	6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.	11, 12

Sumber:(Mangkunegara, 2013)

## 2. Kepemimpinan ( $X_1$ )

Kepemimpinan adalah merupakan norma yang digunakan sewaktu mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat oleh orang lain tersebut.

(Thoha, 2010). Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

**Tabel III. 2**  
**Indikator Kepemimpinan**

Variabel	Indikator	No. Item
Kepemimpinan ( $X_1$ )	1. Sifat	1, 2
	2. Kebiasaan	3
	3. Tempramen	4, 5
	4. Watak	6, 7
	5. Kepribadian	8

Sumber: (Thoha, 2010)

## 3. Motivasi( $X_2$ )

Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan. (Hasibuan, 2011)

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

**Tabel III. 3**  
**Indikator Motivasi**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi ( $X_2$ )	1. Kerja keras	1, 2
	2. Orientasi masa depan	3, 4
	3. Tingkat cita-cita yang tinggi	5
	4. Orientasi tugas/sasaran	6
	5. Usaha untuk maju	7, 8
	6. Ketekunan	9
	7. Rekan kerja	10
	8. Pemanfaatan waktu	11, 12

Sumber: (Mangkunegara, 2013)



#### 4. Disiplin ( $X_3$ )

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2011)

Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

**Tabel III. 4**  
**Indikator Disiplin**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Disiplin ( $X_2$ )	1. Tingkat kehadiran	1, 2
	2. Tata cara kerja	3
	3. Ketaatan pada atasan	4, 5
	4. Kesadaran bekerja	6
	5. Tanggungjawab	7, 8

Sumber: (Agustini, 2011)

#### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I

Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Perjuangan Ujung, Kota Medan

Sumatera Utara, Kode Pos 22389

Waktu Penelitian : Direncanakan Juni 2019 s/d September 2019

**Table III. 5**  
**Rencana Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■														
Pra Riset		■	■	■												
Pembuatan Proposal				■	■	■	■									
Seminar Proposal							■									
Riset								■	■	■	■	■				
Skripsi												■	■	■	■	
ACC Skripsi															■	
Sidang Meja Hijau																■

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2007)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang berjumlah 42 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2007) Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian, dalam hal ini peneliti menentukan sampel dengan teknik sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Adapun sampel yang digunakan adalah sebanyak 42 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

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

### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah lembar kerja yang diberikan kepada responden dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju “ dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

## 2. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan peneliti ini.

**Tabel III. 6**  
**Skala Likert**

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

### a. Validitas Instrumen

#### 1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2) Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \text{ (Juliandi \& Irfan, 2013)}$$

Di mana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas

y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

#### 3) Kriteria pengujian validitas instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 19. 0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat/benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut. Juga merupakan data yang benar/tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

**Tabel III. 7**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Kepemimpinan)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,802	0,257	Valid
2	0,707	0,257	Valid
3	0,745	0,257	Valid
4	0,749	0,257	Valid
5	0,631	0,257	Valid
6	0,825	0,257	Valid
7	0,795	0,257	Valid
8	0,686	0,257	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III. 8**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,745	0,257	Valid
2	0,534	0,257	Valid
3	0,770	0,257	Valid
4	0,653	0,257	Valid
5	0,577	0,257	Valid
6	0,711	0,257	Valid
7	0,661	0,257	Valid
8	0,603	0,257	Valid
9	0,570	0,257	Valid
10	0,561	0,257	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar.

**Tabel III. 9**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X<sub>3</sub> (Disiplin kerja)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,745	0,257	Valid
2	0,534	0,257	Valid
3	0,770	0,257	Valid
4	0,653	0,257	Valid
5	0,577	0,257	Valid
6	0,711	0,257	Valid
7	0,661	0,257	Valid
8	0,603	0,257	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III. 10**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,754	0,257	Valid
2	0,547	0,257	Valid
3	0,768	0,257	Valid
4	0,639	0,257	Valid
5	0,583	0,257	Valid
6	0,764	0,257	Valid
7	0,689	0,257	Valid
8	0,604	0,257	Valid
9	0,778	0,257	Valid
10	0,767	0,257	Valid
11	0,719	0,257	Valid
12	0,528	0,257	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

### 1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Ghozali, 2008). Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $r_{11}$  mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut Ghozali (2008) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right] \quad (\text{Juliandi \& Irfan, 2013})$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$s_b^2$  : Total varians butir

$s_t^2$  : Total varians

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil  $\text{Alpha} > 0,60$  hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel III. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,763	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,757	Reliabel
Disiplin kerja ( $X_3$ )	0,718	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

#### **b. Reliabilitas instrumen**

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten. (Ghozali, 2016) Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas



dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $r_{11}$  mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut Ghozali nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik. (Ghozali, 2016)

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right] \quad (\text{Juliandi \& Irfan, 2013})$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$s_b^2$  : Total varians butir

$s_t^2$  : Total varians

## F. Teknik Analisis Data

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

### 1. Analisis Regresi linier berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2007)

Di mana:

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin

$a$  = Konstanta

$b$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. (Juliandi & Irfan, 2013) Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel  $Y$  atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

#### 1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed)  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0, 1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

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

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2007)}$$

Keterangan:

t = Nilai t

n = Jumlah Sampel

r = Nilai koefisien Korelasi

Bentuk pengujian:

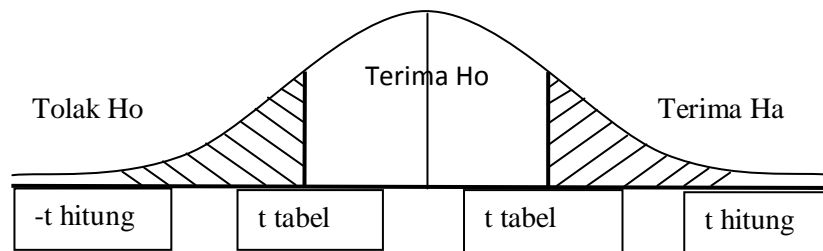
Ho = Kepemimpinan, motivasi dan disiplinkerja = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerjakaryawan.

Ha = Kepemimpinan, motivasi dan disiplinkerja  $\neq$  0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerjakaryawan

Kriteri penguji:

a) Ho diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

b) Ha diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .



**Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerjakaryawan

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2007)

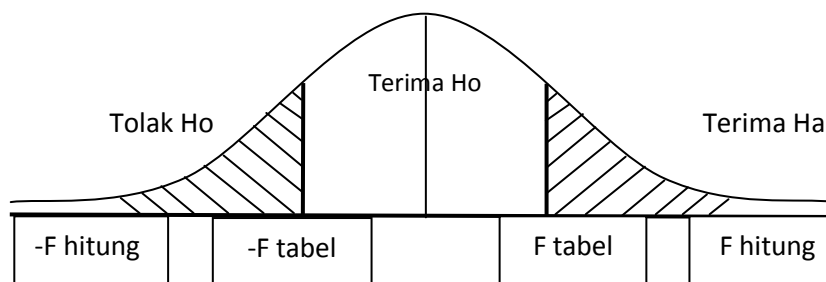
Keterangan:

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah Variabel independen

n = Nilai koefisien determinasi

Pengujian hipotesis:



**Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) 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 pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

$$D = R^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2007})$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_3$  dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah motivasi, yang menjadi variabel  $X_3$  adalah disiplin, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 42 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV. 1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan, variabel motivasi, variabel disiplin kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.



Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 42 orang. Adapun dari ke-42 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	18	42.9	42.9	42.9
Perempuan	24	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel IV. 2 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 18 orang (42,9%) laki-laki, 24 orang (57,1%) perempuan.

**Tabel IV. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 tahun	13	31.0	31.0	31.0
25-35 tahun	7	16.7	16.7	47.6
35-50 tahun	22	52.3	52.3	100.0

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 tahun	13	31.0	31.0	31.0
25-35 tahun	7	16.7	16.7	47.6
35-50 tahun	22	52.3	52.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel IV. 3 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 13 orang (31,0%) yang usianya 17-24 tahun, 7 orang (16,7%) yang usianya 25-35 tahun, serta 22orang (52,3%) yang usianya 35-50 tahun.

### Tabel IV. 4

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

#### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	25	59.5	59.5	59.5
D1-D3	14	33.3	33.3	92.9
S1-S2	3	7.2	7.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel IV. 4 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 25orang (59,5%) yang pendidikannya SMA, 14 orang (33,3%) yang

pendidikannya D1-D3 tahun, serta 3 orang (7,2%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

#### a. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV. 5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	52,38%	12	28,57%	5	11,90%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
2	26	61,90%	5	11,90%	11	26,19%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
3	24	57,14%	4	9,52%	13	30,95%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
4	20	47,62%	8	19,05%	13	30,95%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
5	17	40,48%	4	9,52%	21	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
6	16	38,10%	3	7,14%	22	52,38%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
7	18	42,86%	7	16,67%	17	40,48%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
8	18	42,86%	7	16,67%	16	38,10%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
9	12	28,57%	11	26,19%	15	35,71%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
10	12	28,57%	10	23,81%	14	33,33%	6	14,29%	0	0,00%	42	100%
11	18	42,86%	8	19,05%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
12	21	50,00%	9	21,43%	9	21,43%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan instansi. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,38%.

2. Jawaban responden tentang saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi tingkat yang ditetapkan atasan maupun instansi. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 61,9%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,14%.
4. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standartyang ditetapkan oleh atasan dan instansi tempat saya bekerja. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha membantu dan mencari solusi jika ada permasalahan pekerjaan. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 50%.
6. Jawaban responden tentang saya memahami apa yang menjadi tugas pokok (fungsi) saya sebagai pegawai dan selalu berusaha menyelesaikan sendiripermasalahan yang menyangkut pekerjaan saya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 52,38%.
7. Jawaban responden tentang saya tidak menunda dalam melaksanakan tugas. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,86%.
8. Jawaban responden tentang saya bersedia menerima resiko pekerjaan atas kelalaian kerja yang saya lakukan. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,86%.

9. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,71%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 33,33%.
11. Jawaban responden tentang saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,86%.
12. Jawaban responden tentang saya selalu mencari sendiri solusi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.

#### b. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV. 6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	26,19%	9	21,43%	18	42,86%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
2	13	30,95%	10	23,81%	12	28,57%	7	16,67%	0	0,00%	42	100%
3	16	38,10%	7	16,67%	16	38,10%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
4	22	52,38%	9	21,43%	8	19,05%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%

5	16	38,10%	5	11,90%	16	38,10%	5	11,90%	0	0,00%	42	100%
6	14	33,33%	5	11,90%	20	47,62%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
7	10	23,81%	9	21,43%	17	40,48%	6	14,29%	0	0,00%	42	100%
8	15	35,71%	8	19,05%	16	38,10%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu percaya diri dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 42,86%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu mampu mengatur dan mengelola setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,95%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu berlaku adil, profesional dan proposional dalam memutuskan sesuatu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1% .
4. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai dengan aturan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,38% .
5. Jawaban responden tentang pimpinan saya adalah pemimpin yang cerdas dan profesional. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1% .
6. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam perusahaan. , mayoritas

responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 47,62%.

7. Jawaban responden tentang pimpinan saya memahami tugas dan fungsinya sebagai atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40,48%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan menguasai pekerjaannya secara baik dan profesional. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,1%.

### C. Variabel Motivasi(X<sub>2</sub>)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV. 7**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi(X<sub>2</sub>)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	38,10%	8	19,05%	11	26,19%	7	16,67%	0	0,00%	42	100%
2	20	47,62%	6	14,29%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
3	20	47,62%	8	19,05%	11	26,19%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
4	20	47,62%	7	16,67%	14	33,33%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
5	22	52,38%	7	16,67%	12	28,57%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
6	26	61,90%	4	9,52%	11	26,19%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
7	21	50,00%	7	16,67%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
8	16	38,10%	10	23,81%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
9	15	35,71%	10	23,81%	13	30,95%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
10	20	47,62%	7	16,67%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya mampu menyusun rencana kerja, mengorganisasikan bawahan, melaksanakan pekerjaan dan mengawasi hasil kerja bawahan saya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
2. Jawaban responden tentang saya mampu berperan sebagai pemimpindalam kelompok dan menjadi panutan bagi kelompok yang saya pimpin. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.
3. Jawaban responden tentang saya mampu mengambil keputusan penting dalam situasi tidak normal. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menyusun dan merumuskan rencana kerja jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.
5. Jawaban responden tentang saya mampu untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sesama karyawan agar tetap hangat dan akrab. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,38%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mengajak bawahan saya unruk berkerja dengan baik dan berusaha fokus pada tujuan perusahaan. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 61,9%.



7. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua orang yang berhubungan dengan saya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga nama baik dan citra perusahaan. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
9. Jawaban responden tentang dalam berkerja saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan di bandingkan kepentingan pribadi. Mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,71%.
10. Jawaban responden tentang bila saya di amanatkan menjadi pimpinan, saya yakin dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.

**Tabel IV. 8**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja(X<sub>3</sub>)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	33,33%	10	23,81%	15	35,71%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
2	15	35,71%	8	19,05%	17	40,48%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
3	15	35,71%	9	21,43%	16	38,10%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
4	16	38,10%	9	21,43%	14	33,33%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
5	19	45,24%	8	19,05%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
6	15	35,71%	10	23,81%	14	33,33%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
7	15	35,71%	10	23,81%	13	30,95%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
8	20	47,62%	7	16,67%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja selalu memberikan gaji sesuai dengan beban kerja para karyawannya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,71%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memberikan gaji selalu tepat waktu. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40,48%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memberikan perbedaan upah antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,1%.
4. Jawaban responden tentang saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk memenuhi kebutuhan saya . , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
5. Jawaban responden tentang selain gaji, perusahaan tempat saya berkerja memberikan insentif bagi karyawan. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,24%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif yang setuju kepada karyawannya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,71%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memberikan tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan, dan pensiun kepada karyawannya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,71%.

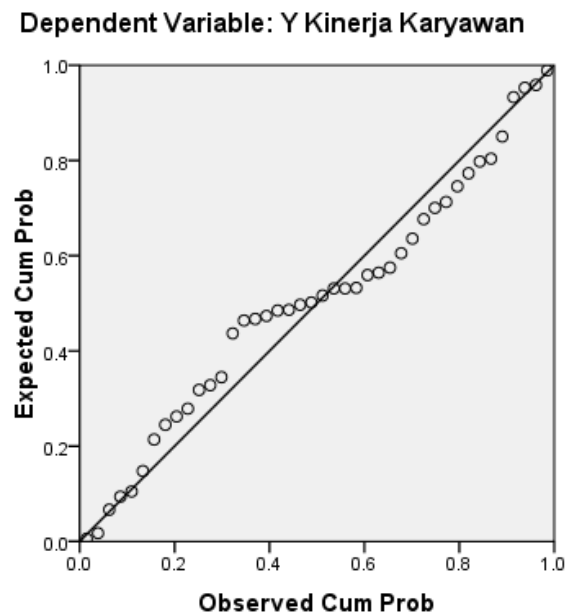
8. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memiliki program darmawisata dan tour bagi karyawannya. , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV. 1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

## B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV. 8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
X1 Kepemimpinan	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
X2 Motivasi	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
X3 Disiplin kerja	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

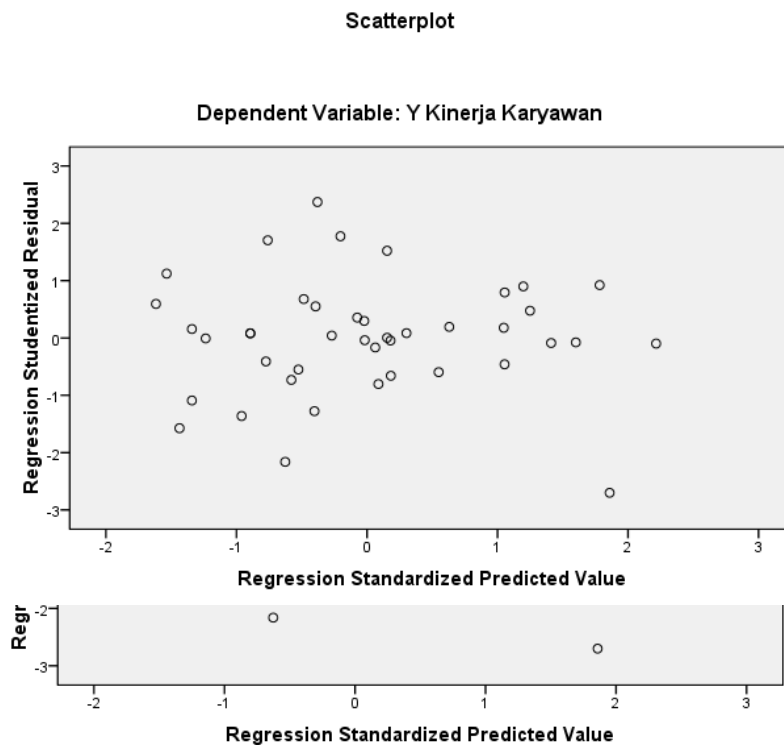
a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV. 2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### 3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.133	4.741		.647			
	X1 Kepemimpinan	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Motivasi	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Disiplin kerja	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3,133 + 0,254 X_1 + 0,859 X_2 + 0,261 X_3.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Disiplin kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- b. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,254 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,859 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja akan semakin meningkat.
- d. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,261 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.133	4.741		.647	.521
X1 Kepemimpinan	.254	.213	.255	2.338	.037

X2 Motivasi	.859	.221	.651	3.890	.000
X3 Disiplin kerja	.261	.227	.174	2.449	.031

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

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

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi & Irfan, 2013):

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung}$  (2,338) >  $t_{tabel}$  (1,684), dengan taraf signifikan 0,037 < 0,05. Nilai 2,338 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

## 2). Pengaruh Motivasi(X2) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel IV. 11**

**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521
	X1 Kepemimpinan	.254	.213	.255	2.338	.037
	X2 Motivasi	.859	.221	.651	3.890	.000
	X3 Disiplin kerja	.261	.227	.174	2.449	.031

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,890$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi & Irfan, 2013):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (3,890) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 3,890 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

### 3). Pengaruh Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Tabel IV. 12

## Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521
	X1 Kepemimpinan	.254	.213	.255	2.338	.037
	X2 Motivasi	.859	.221	.651	3.890	.000
	X3 Disiplin kerja	.261	.227	.174	2.449	.031

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,449$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi & Irfan, 2013):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} (2,449) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,031 < 0,05$ . Nilai 2,449 lebih besar dari 1,684 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak).

Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

### b. Uji F

**Tabel IV. 12**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027.419	3	342.473	30.574	.000 <sup>a</sup>
	Residual	425.652	38	11.201		
	Total	1453.071	41			

a. Predictors: (Constant), X3 Disiplin kerja, X1 Kepemimpinan, X2 Motivasi

b. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 30,574$$

$$F_{tabel} = 2,852$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 30,574 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  2,852 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $30,574 \geq 2,852$ , Nilai 30,574 lebih besar dari 2,852 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV. 13**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	. 741 <sup>a</sup>	. 549	. 534	3. 34685	2. 536

a. Predictors: (Constant), X3 Disiplin kerja, X1 Kepemimpinan, X2 Motivasi

b. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,549. Hal ini berarti 54,9% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,338 > t_{tabel}$  dengan sig.  $0,037 < 0,05$  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Ada beberapa jenis perilaku kepemimpinan salah satunya adalah perilaku perencanaan dan pengorganisasian. (Sutrisno, 2012). Dengan menjalankan kepemimpinan yang baik, maka sebuah perusahaan yang baik akan semakin terencana dan terorganisir.

Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (Arianty, 2017).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (Astuti, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,890 > t_{tabel}$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan adanya motivasi, maka seseorang pegawai dapat bersungguh-dalam mengeluarkan kemampuannya dalam bekerja (Sutrisno, 2012). Berdasarkan uraian di atas makna motivasi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, karena motivasi memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas (Jufrizen, 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja (Tanjung, 2015).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel motivasi terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,449 > t_{tabel}$  dengan sig.  $0,031 < 0,05$  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan akan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Sutrisno, 2012)

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (Lesmana, 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Dari hasil pengelolaan data terlihat bahwa nilai koefisien determinasi dilihat dari R Square sebesar 0,549 hal ini berarti 54,9% variasi nilai kinerja ditentukan oleh variasi nilai kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tampi, 2014). Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja ( $Y$ ). Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.
4. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara perlu meningkatkan kepemimpinan bagi karyawan.
2. Sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara perlu meningkatkan motivasi bagi karyawan.
3. Sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara perlu meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan.
4. Sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara perlu meningkatkan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–12.
- Astuti, R., & Proyogi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (MCMAB)*, 1(1), 490–502.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk. Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Harianja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–428.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis* (Citapustak). Bandung.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 665–669.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

- Moehariono. (2012). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singodimedjo, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, 3(4), 1–20.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, D. (2011). *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API  
INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I**

**SUMATERA UTARA**

**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi Anda.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

Sania Safitri

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Usia :  <25 Thn  25-35 Thn  >35 Thn
3. Tingkat Pendidikan :  SMA  D-3  S-1
4. Masa Bekerja :  < 5 tahun  5-10 tahun  > 10 tahun

### **KETERANGAN**

- SS : Sangat setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang setuju
- TS : Tidak setuju
- STS : Sangat tidak setuju

## VARIABEL KINERJA (Y)

Pernyataan		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan instansi.					
2	Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi tingkat yang ditetapkan atasan maupun instansi.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik					
4	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh atasan dan instansi tempat saya bekerja.					
5	Saya selalu berusaha membantu dan mencari solusi jika ada permasalahan pekerjaan.					
6	Saya memahami apa yang menjadi tugas pokok (fungsi) saya sebagai pegawai dan selalu berusaha menyelesaikan sendiri permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya.					
7	Saya tidak menunda dalam melaksanakan tugas.					
8	Saya bersedia menerima resiko pekerjaan atas kelalaian kerja yang saya lakukan.					
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.					
10	Saya selalu berusaha dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang					

11	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
12	Saya selalu mencari sendiri solusi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					

## VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

Pernyataan		5	4	3	2	1
1	Pimpinan saya selalu percaya diri dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.					
2	Pimpinan saya selalu mampu mengatur dan mengelola setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.					
3	Pimpinan saya selalu berlaku adil, profesional dan proposional dalam memutuskan sesuatu.					
4	Pimpinan saya selalu memutuskan sesuatu sesuai dengan aturan perusahaan.					
5	Pimpinan saya adalah pemimpin yang cerdas dan profesional.					
6	Pimpinan saya selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam perusahaan.					
7	Pimpinan saya memahami tugas dan fungsinya sebagai atasan.					
8	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan menguasai pekerjaannya secara baik dan profesional.					



## VARIABEL MOTIVASI (X2)

Pernyataan		5	4	3	2	1
1	Saya mampu menyusun rencana kerja, mengorganisasikan bawahan, melaksanakan pekerjaan dan mengawasi hasil kerja bawahan saya.					
2	Saya senang bekerja keras					
3	Saya memiliki orientasi masa depan					
4	Saya mampu menyusun dan merumuskan rencana kerja jangka pendek, menengah, dan jangka panjang.					
5	Saya memiliki cita-cita yang tinggi					
6	Saya memiliki sasaran dalam bekerja					
7	Saya selalu berusaha untuk maju					
8	Saya selalu berusaha untuk terus berkembang					
9	Saya tekun dalam bekerja					
10	Saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja					

### VARIABEL DISIPLIN (X3)

Pernyataan		5	4	3	2	1
1	Saya selalu datang tepat waktu					
2	Saya tidak suka membolos dalam bekerja					
3	Saya selalu memperhatikan tata tertib dalam bekerja					
4	Saya mematuhi perintah atasan					
5	Saya menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan saya					
6	Saya memiliki kesadaran yang tinggi dalam bekerja					
7	Saya bertanggung jawab dalam bekerja					
8	Saya tidak suka lari dari tanggung jawab					

**Jawaban Responden terhadap Variabel X<sub>1</sub>**

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	5	5	3	5	3	5	32
2	4	3	3	3	3	4	3	3	26
3	3	5	5	5	5	3	5	5	36
4	3	5	3	5	5	3	3	5	32
5	3	4	4	5	5	5	3	5	34
6	2	5	2	5	3	3	5	3	28
7	3	3	3	3	5	3	3	4	27
8	3	3	3	3	3	3	3	5	26
9	5	5	5	4	3	5	4	4	35
10	5	2	5	5	2	5	5	5	34
11	5	5	3	5	5	5	5	2	35
12	3	5	5	5	5	5	5	5	38
13	3	3	3	3	5	3	3	3	26
14	2	5	2	5	5	2	5	2	28
15	5	2	2	5	3	5	2	2	26
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31
17	3	3	3	5	3	3	3	3	26
18	2	2	5	4	5	2	2	5	27
19	3	3	3	5	3	3	3	3	26
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	4	5	5	5	5	39
22	4	4	4	4	5	5	4	4	34
23	4	4	4	4	5	3	4	4	32
24	4	4	5	4	3	5	4	5	34
25	5	4	5	4	5	5	4	5	37
26	3	3	3	5	4	3	3	3	27
27	5	2	5	5	2	5	2	5	31
28	3	3	3	5	3	3	3	3	26
29	2	2	5	2	5	2	2	5	25
30	3	3	3	5	3	3	3	3	26
31	3	2	3	2	5	3	2	3	23
32	3	3	3	5	4	3	3	3	27
33	4	4	4	4	2	4	4	4	30
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	2	5	2	5	34
36	3	4	3	3	3	3	3	3	25
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	2	5	2	3	3	3	3	25

39	5	5	5	5	2	3	5	3	33
40	5	5	5	5	3	3	3	3	32
41	3	5	3	3	3	3	5	3	28
42	4	4	4	5	4	4	4	4	33

### Jawaban Responden terhadap Variabel X<sub>2</sub>

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	40
2	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	37
3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	45
4	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	43
5	4	3	4	3	5	3	5	5	3	5	40
6	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3	40
7	5	3	5	2	5	2	5	3	3	4	37
8	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	34
9	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	46
10	3	3	5	5	5	4	4	3	5	5	42
11	2	5	2	5	5	5	5	2	5	2	38
12	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	46
13	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	36
14	2	5	2	5	5	5	5	2	5	3	39
15	5	2	5	5	3	5	3	3	3	5	39
16	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	41
17	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	42
18	5	2	5	5	2	5	2	5	5	2	38
19	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	33
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	44
27	2	5	5	3	5	5	2	5	2	5	39
28	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	34
29	2	5	3	5	5	5	5	2	2	5	39
30	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	36
31	2	5	3	4	4	3	5	3	2	3	34
32	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
34	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	38
35	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46
36	2	5	3	3	3	5	3	5	4	3	36
37	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
38	3	5	2	4	3	4	4	3	2	5	35

39	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	44
40	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
41	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	38
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47

**Jawaban Responden terhadap Variabel X<sub>3</sub>**

No.	Butir Angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	5	3	5	3	5	3	5	32
2	5	3	3	5	3	4	3	3	29
3	4	5	3	5	5	3	5	5	35
4	5	3	5	5	3	4	3	5	33
5	4	3	5	3	5	5	3	5	33
6	3	3	4	4	5	5	5	3	32
7	5	2	5	2	5	3	3	4	29
8	3	3	3	3	3	5	3	5	28
9	3	3	5	3	5	5	4	4	32
10	5	2	3	4	4	3	5	5	31
11	2	5	2	5	5	2	5	2	28
12	5	5	5	3	5	5	5	5	38
13	3	3	3	3	4	4	5	5	30
14	2	5	5	2	5	2	5	3	29
15	5	5	3	3	3	3	3	5	30
16	4	3	3	3	5	3	5	5	31
17	3	3	5	2	3	4	4	3	27
18	5	5	2	5	2	5	5	2	31
19	3	3	4	4	3	3	3	3	26
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	5	4	4	5	34
25	5	5	3	5	5	5	4	5	37
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	5	3	5	5	2	5	2	5	32
28	3	5	5	3	3	3	3	3	28
29	3	5	3	5	5	2	2	5	30
30	5	3	5	5	3	3	3	3	30
31	3	4	4	3	5	3	2	3	27
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	3	3	5	3	5	5	3	3	30
35	5	5	3	5	5	3	5	5	36
36	3	3	3	5	3	5	4	3	29
37	5	5	5	3	5	5	5	5	38
38	2	4	3	4	4	3	2	5	27





### Jawaban Responden terhadap Variabel Y

No.	Butir Angket												Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	4	3	3	3	5	3	5	3	5	5	48
2	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	43
3	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	52
4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	49
5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	3	48
6	4	5	4	3	5	3	5	5	3	5	3	4	49
7	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	50
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	38
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	56
10	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	50
11	5	3	5	4	3	5	3	2	2	5	2	5	44
12	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	55
13	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	44
14	5	3	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	54
16	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	46
17	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	49
18	5	4	5	5	5	3	4	4	2	2	5	4	48
19	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	42
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
22	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	47
23	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	49
24	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	52
25	5	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	49
26	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	49
27	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	5	5	53
28	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	42
29	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	48
30	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	44
31	2	5	2	2	5	2	3	5	3	2	3	2	36
32	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	44
33	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	47
34	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	43
35	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	56
36	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	39
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	2	4	3	5	4	3	5	3	4	2	5	2	42

39	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	54
40	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	56
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57







VAR10	Pearson Correlation	.287	.599**	.288	.462**	.208	.682**	.283	.509**	.072	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.055	.001	.170	.000	.059	.000	.637		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR11	Pearson Correlation	.570**	.354*	.523**	.360*	.555**	.244	.372*	.313*	.427**	.005	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.015	.000	.106	.012	.037	.003	.973	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.742**	.534**	.770**	.653**	.577**	.711**	.661**	.603**	.570**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10



VAR5	Pearson Correlation	.565**	.566**	.542**	.241	1	.369*	.543**	.518**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.111		.013	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR6	Pearson Correlation	.614**	.571**	.610**	.571**	.369*	1	.607**	.566**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR7	Pearson Correlation	.720**	.429**	.680**	.548**	.543**	.607**	1	.362*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.015	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR8	Pearson Correlation	.488**	.548**	.490**	.314*	.518**	.566**	.362*	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.035	.000	.000	.015		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.802**	.707**	.742**	.749**	.631**	.825**	.795**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



## Reliability

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	8

## Variabel Y

### Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12	TOTAL
VAR1 Pearson Correlation	1	.141	.783**	.432**	.393**	.726**	.579**	.488**	.532**	.517**	.486**	.683**	.754**
Sig. (2-tailed)		.356	.000	.003	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR2 Pearson Correlation	.141	1	.184	.535**	.582**	.271	.436**	.352*	.262	.265	.427**	.425**	.547**
Sig. (2-tailed)	.356		.225	.000	.000	.072	.003	.018	.082	.078	.003	.002	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR3 Pearson Correlation	.783**	.184	1	.265	.391**	.642**	.549**	.486**	.602**	.584**	.498**	.719**	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.225		.079	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR4 Pearson Correlation	.432**	.535**	.265	1	.182	.468**	.575**	.175	.624**	.591**	.331*	.407**	.639**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.079		.230	.001	.000	.250	.000	.000	.026	.006	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

VAR5 Pearson Correlation	.393**	.582**	.391**	.182	1	.348*	.489**	.508**	.219	.242	.561**	.487**	.583**
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.008	.230		.019	.001	.000	.149	.105	.000	.001	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR6 Pearson Correlation	.726**	.271	.642**	.468**	.348*	1	.436**	.586**	.617**	.587**	.370*	.678**	.764**
Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.001	.019		.003	.000	.000	.000	.012	.000	.000



VAR10 Pearson Correlation	.517**	.265	.584**	.591**	.242	.587**	.477**	.237	.968**	1	.493**	.642**	.767**
Sig. (2-tailed)	.000	.078	.000	.000	.105	.000	.001	.117	.000		.001	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR11 Pearson Correlation	.486**	.427**	.498**	.331*	.561**	.370*	.274	.495**	.501**	.493**	1	.442**	.692**
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.026	.000	.012	.069	.001	.000	.001		.002	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR12 Pearson Correlation	.683**	.425**	.719**	.407**	.487**	.678**	.698**	.558**	.642**	.642**	.442**	1	.870**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL Pearson Correlation	.754**	.547**	.768**	.639**	.583**	.764**	.689**	.604**	.778**	.767**	.692**	.870**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	12

## HASIL SPSS

### Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.534	3.34685	2.536

a. Predictors: (Constant), X3 Disiplin kerja, X1 Kepemimpinan, X2 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027.419	3	342.473	30.574	.000 <sup>a</sup>
	Residual	425.652	38	11.201		
	Total	1453.071	41			

a. Predictors: (Constant), X3 Disiplin kerja, X1 Kepemimpinan, X2 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
	X1 Kepemimpinan	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Motivasi	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Disiplin kerja	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

## NPar Tests

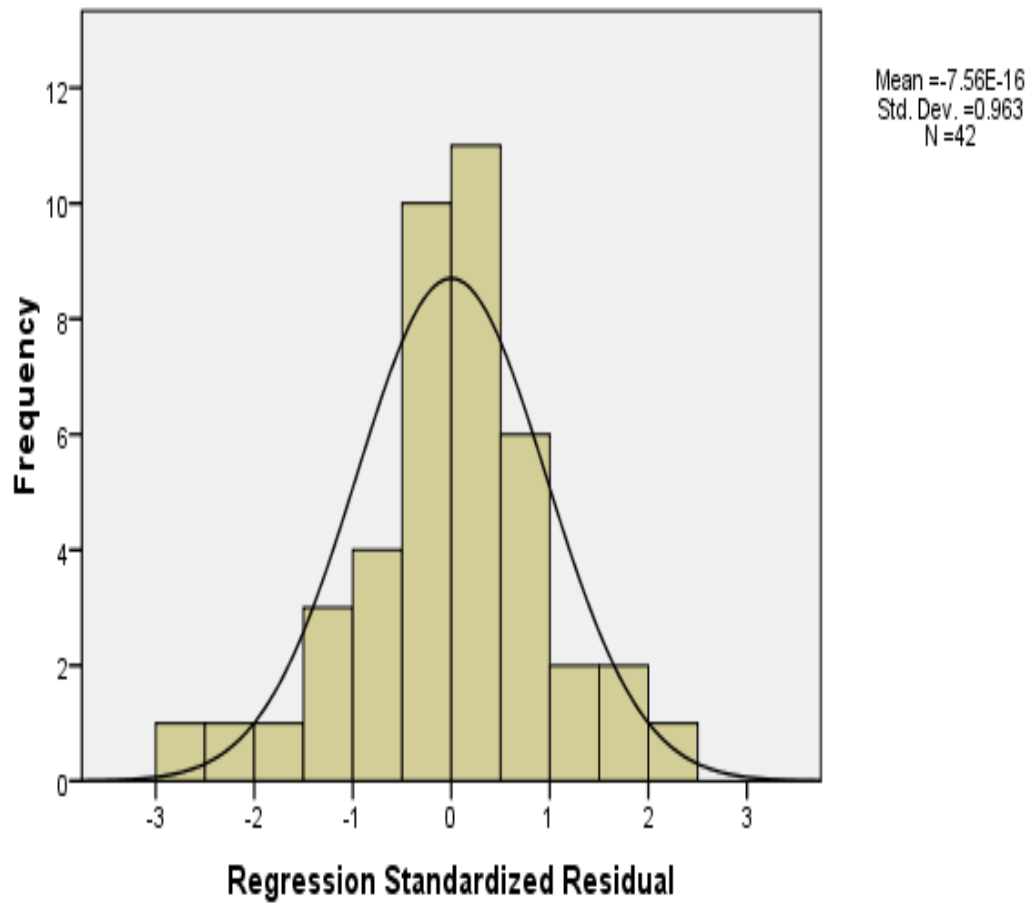
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Kepemimpinan	X2 Motivasi	X3 Disiplin kerja	Y Kinerja Karyawan
N		42	42	42	42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	30.2381	40.4524	31.3333	48.2143
	Std. Deviation	4.50912	4.51125	3.97962	5.95321
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.102	.172	.094
	Positive	.168	.102	.172	.094
	Negative	-.104	-.081	-.072	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.091	.664	1.112	.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184	.770	.169	.853
a. Test distribution is Normal.					

## Charts

### Histogram

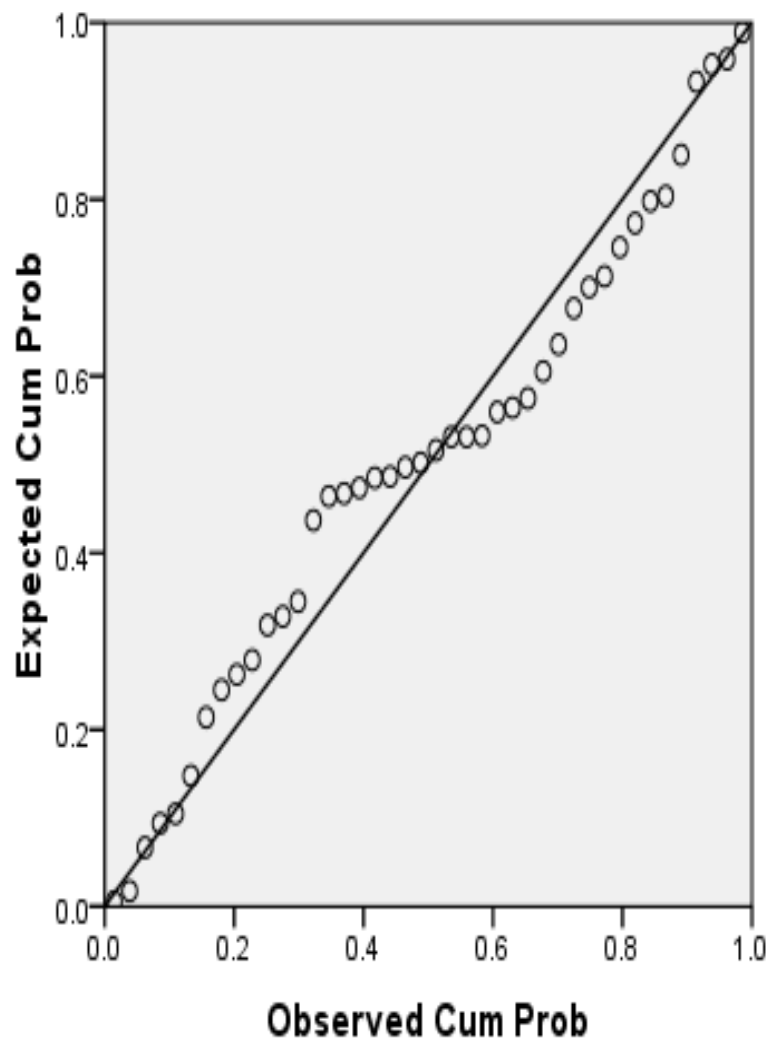
Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan





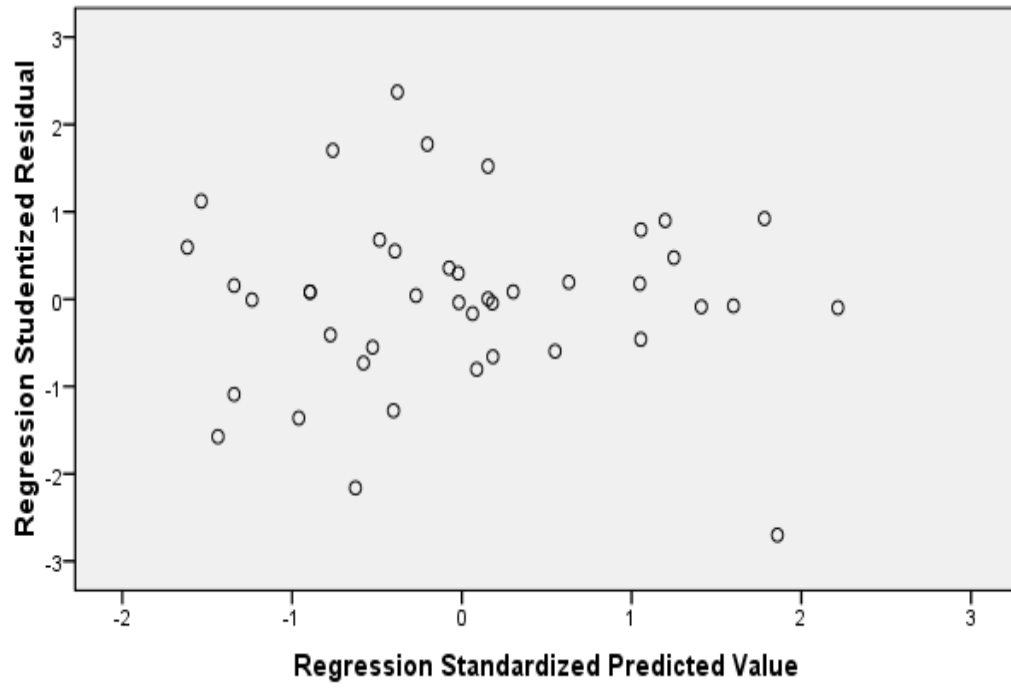
## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



# Scatterplot

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



**Tabel R**

<b>dk</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618

24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

<b>dk</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399

64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363

<b>dk</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,052	0,062	0,074	0,081	0,104

**Tabel t**

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768



24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452

64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **DATA PRIBADI**

Nama : Sania Safitri  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 April 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Tanjung mulia Hilir Kawat VI Gg. Sehat  
No. HP : 081269118304

### **PENDIDIKAN FORMAL**

1. SD Negeri 060944 Medan : 2003-2009
2. SMP Al-Fattah medan : 2009-2012
3. SMK 1 Al-Fattah medan : 2012-2015
4. Terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2015-2019

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dimaklumi.

Hormat Saya

**Sania Safitri**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SANIA SAFITRI  
NPM : 1505160167  
Konsentrasi : MEM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
  3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghujukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 06 Agustus 2019  
Pembuat Pernyataan



6000  
KELAH BERKUALITAS

SANIA SAFITRI

NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 1 Februari 2013

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SANIA SAFITRI  
NIM : 15051601167

Tempat Lahir : MEDAN  
Tanggal Lahir : 21 04 1997

Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat : JL. TANJUNGPULIAKAWATI  
BG. SEHAT

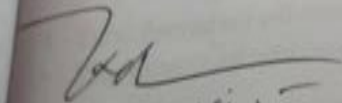
Perusahaan : PT KERETA API INDONESIA  
PERSERO - DIVISI REGIONAL  
SUMATERA UTARA

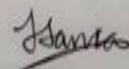
Alamat : JL. PERJUANGAN BANGUNGKOTA  
MEDAN SUMATERA UTARA  
KODE POS 22389

Saya kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.  
Saya lampirkan syarat-syarat lain :  
Nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir  
KHS SPP tahap berjalan.  
Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

  
(M. H. S. S. M. S. I.)

  
( SANIA SAFITRI )







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhar Rappi No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20224

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 286/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/8/2019

Medan, 5/8/2019

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 : Sania Safitri  
NPM : 1505160167  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah :  
1. Pendampingan atau pengarahan terhadap pegawai yang bertugas saat kereta api kecelakaan.  
2. Pengusulan pelatihan untuk menambah wawasan baru terhadap perkembangan.  
3. Pemberian hukuman atau surat peringatan pekerja yang mangkir atau tidak hadir.  
4. Penerapan apel pagi sebelum memulai pekerjaan.  
5. Evaluasi kinerja setiap minggu super visor pengawas dan pelaksana.

Rencana Judul :  
1. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia  
2. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia  
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Kereta Api Indonesia Persero

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

METERAI  
TEMPEL

242ABAFF9080E3971

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

Hormat Saya  
Pemohon

(Sania Safitri)



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20138 Telp. (061) 8623201, Fax. (061) 8625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 177/ TGS / HJ-AU / UMSU-05 / F / 2019**

*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** : 06 Februari 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : SANIA SAFITRI  
**N P M** : 1505160167  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

**Dosen Pembimbing** : DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.Si.

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 : 06 Februari 2020
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 01 Jumadil Akhir 1440 H  
06 Februari 2019 M



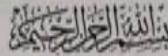
Dekan

H. LANURI, SE., MM., M.Si.









**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **26 Agustus 2019** menerangkan bahwa:

Nama : SANIA SAFITRI  
N .P.M. : 1505160167  
Tempat / Tgl.Lahir : Tj.Mulia Kawat VI Gg.Sehat  
Alamat Rumah : Tg.Mulia KawatVI Gg.Sehat  
JudulProposal :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KERETA API INDONESIA (PERSEFO) Divisi Regional I Sumatera Utara

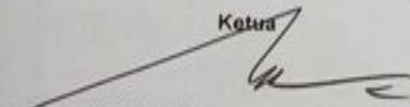
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **DEDEK KURNIAWAN GULTOM,SE.,M.Si.**

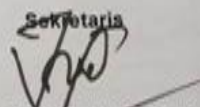
Medan, 26 Agustus 2019

TIM SEMINAR

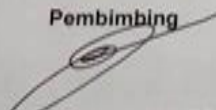
Ketua

  
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

  
Dr. JUPRIZEN,SE.,M.Si.

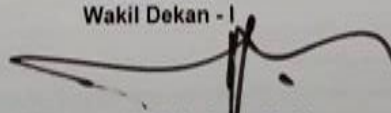
Pembimbing

  
DEDEK KURNIAWAN GULTOM,SE.,M.Si.

Revisi

  
Dr. JUPRIZEN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
ADE GUNAWAN, S.S., M.Si.



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini 26 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
yang berisikan bahwa :

**N a m a** : SANIA SAFITRI  
**N.P.M.** : 1505160167  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Tj.Mulia Kawat VI Gg.Sehat  
**Alamat Rumah** : Tg.Mulia KawatVI Gg.Sehat  
**dulProposal** : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KERETA API  
INDONESIA (PERSERO) DIVISI Regional I Sumatera Utara**

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Ganti judul, Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KERETA API INDONESIA
Bab I	
Bab II	Terlalu banyak copy paste teori
Bab III	Daftar pustaka dibuat mendeley
Lainnya	Jurnal dosen UMSU
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 26 Agustus 2019

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Medan, 18 September 2019

Nomor : 06/KUPT/IX/SP/DIV I SU-2019  
Lamp : -  
Hal : Penyelesaian Riset

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 Medan 20238

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 3633/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tertanggal 17  
September 2019 Perihal Penyelesaian riset kepada mahasiswa :

Nama	: SANIA SAFITRI
NIM	: 1505160167
Program Studi	: Manajemen
Semester	: VIII(Delapan)
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut benar menyelesaikan riset di perusahaan kami sejak surat ini dikeluarkan.

Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

KR. Perencanaan & Administrasi

Depo Kereta Medan



Medan, 07 Februari 2019

Nomor : 05/KUPT/II/SP/DIV I SU-2019  
Lamp : -  
Hal : Konfirmasi Izin Riset

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 Medan 20238

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 522/II.3-AU/UMSU-05/F/ 2019 tertanggal 06  
Februari 2019 Perihal Permohonan Ijin riset kepada mahasiswa :

Nama : SANIA SAFITRI  
NIM : 1505160167  
Program Studi : Manajemen  
Semester : VII(Tujuh)

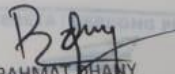
Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima  
untuk melaksanakan riset di perusahaan kami terhitung mulai 07 Februari s.d 09 Februari  
2019.

Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

KR. Perencanaan & Administrasi

Depo Kereta Medan



RAHMAT DHANY  
NIPP. 46663





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 : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 172 /II.3-AU/UMSU-05/F / 2019  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 01 Jumadil Akhir 1440 H  
06 Februari 2019 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi  
PT. KERETA API INDONESIA PERSERO  
DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA  
Jl. Perjuangan Ujung  
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 : SANIA SAFITRI  
Npm : 1505160167  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

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

Wassalamu 'alaikum Wf.Wb

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal



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 : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 3633 /IL3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lamp. :  
Medan, 17 Muharram 1441 H  
17 September 2019 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
**PT. KERETA API INDONESIA PERSERO**  
DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA  
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 : SANIA SAFTTRI  
N P M : 1505160167  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

  
Dekan  
H. JANURLESE, MM, M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP  
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan