

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen*

OLEH :

EKA SURYANDARI
NPM : 1305160252



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

ABSTRAK

Eka Suryandari (1305160252) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, Skripsi. 2017

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Permasalahan dalam penelitian adalah menurunnya tingkat kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Seperti pemimpin kurang memperhatikan kinerja karyawan, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga dilanjut keesokan harinya, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sampel diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 68 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang di uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (*R-Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Nilai R-Square adalah 0,77 atau 77% menunjukkan sekitar 77% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 77% kepemimpinan dan disiplin kerja sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah diucapkan ke Hadirat Allah SWT karena dengan rahmad-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang diajukan untuk melengkapi tugas syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada :

1. Kedua orangtua saya Bapak Sarjoko dan Ibu Farida Siregar, yang selalu memberikan doa dan motivasi terhadap penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE., M.M., M.M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Titin Farida, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan nasehat dalam rangka terwujudnya penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama perkuliahan.
10. Teristimewa kepada sahabat – sahabat tercinta, Angga Prayuda, Dinda Amalia, Lilis dayanti, Messy Andara Lubis, Muhammad Yusuf, M. Ali Akbar, M.Bagus Prakoso, M. Eko Syahputra, Muhammad Haikal Siregar yang telah memberi dukungan kepada penulis.
11. Teristimewa kepada seseorang yang spesial Muhammad Jopy Zein yang telah memberikan motivasi, dukungan, Do'a, semangat dalam penyelesaian skripsi.

12. Teman – teman angkatan 2013 khususnya Manajemen D Pagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak berbagi dalam proses perkuliahan dan pertemanannya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata – kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar – besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhai kita semua. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, 2017

Penulis

(EKA SURYANDARI)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	8
c. Indikator Kinerja	11
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	15
c. Indikator Kepemimpinan	17
3. Disiplin Kerja.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19

b. Faktor–faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	20
c. Indikator-indikator Kedisiplinan	22
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	31
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisi Data	39
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Indikator Kepemimpinan 29
Tabel III.2	Indikator Disiplin..... 29
Tabel III.3	Indikator Kinerja Karyawan..... 30
Tabel III.4	Waktu Penelitian..... 30
Tabel III.5	Populasi dan Sampel..... 32
Tabel III.6	Skala Likert 33
Tabel III.7	Kriteria Validitas Kepemimpinan..... 34
Tabel III.8	Hasil Validitas Disiplin Kerja 35
Tabel III.9	Hasil Validitas Kinerja..... 36
Table III.10	Reliabilitas Variabel Kepemimpinan..... 38
Table III.11	Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja..... 38
Table III.12	Reliabilitas Variabel Kinerja..... 38
Tabel IV.1	Skala Likert 45
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 46
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia..... 46
Tabel IV.4	Identitas Responden Pendidikan..... 47
Tabel IV.5	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 47
Table IV.6	Jawaban Responden Tentang Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1) 49
Table IV-7	Jawaban Responden Tentang Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2) 53
Table IV-8	Jawaban Responden Tentang Kuesioner Variabel Kinerja (Y) 58
Tabel IV.10	Regresi Linier Berganda 61
Tabel IV.10	Multikolinieritas 65
Tabel IV.9	Hasil Uji t 54
Tabel IV.9	Hasil Uji f..... 68
Tabel IV.10	Koefisien Determinasi 69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar II-3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar IV.1. Normalitas.....	63
Gambar IV.2. Normal P-P Plot of Regression	64
Gambar IV-3 Heterokedastitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan .

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi

peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam bekerja diperusahaan. Untuk mencapai hasil yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pada kenyataannya, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang memperhatikan karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berproduktivitas. Keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Apabila keadaan ini tidak segera diatasi maka tujuan perusahaan menurun dan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara maksimal serta menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Terlihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu, dan masih ada yang memperlambat atau menunda-nunda pekerjaannya. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang kantornya terletak di Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan. Berdasarkan tinjauan yang dilakukan, dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat di perusahaan yaitu kurang pedulinya pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan enggan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan. Oleh sebab itu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus menuntut karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang lebih baik.

Fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah pemimpin kurang memperhatikan kinerja karyawan agar lebih antusias dalam melaksanakan tugas, ada karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan keesokan harinya, hal ini mengindikasikan

adanya tingkat disiplin yang rendah pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan prariset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dalam hasil target kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun, hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang di terapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung target kerja perusahaan. Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin susah di capai dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan kiranya masalah disiplin yang ada diperusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Tidaklah mudah bagi pimpinan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya atas permasalahan tersebut, disinilah dituntut peran kepemimpinan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga mencapai tujuan perusahaan. Melihat permasalahan yang terjadi diperusahaan, maka akan diadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemimpin kurang memperhatikan kinerja karyawan agar lebih antusias dalam melaksanakan tugas.
2. Masih ada karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjut keesokan harinya.

3. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerjadan gaya kepemimpinan merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.
- c. Sebagai bahan informasi untuk pembaca mengenai kepemimpinan dan disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan
- d. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin membahas mengenai masalah tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dalam bahasa inggris kata "*performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja yang berlangsung.

Menurut Kasmir (2016,hal.182) mengemukakan "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerjayang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Menurut Robbins dalam Kasmir (2016, hal.183) menyatakan "kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau oportunity (O) ; yaitu kinerja = f (A x M xO), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan".

Selanjutnya Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal.2) mengemukakan "kinerja merupakan "hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat dinilai, dicapai, seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016, hal.189) yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Berikut ini penjelasannya :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit mengerjakan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut Kasmir (2016, hal.195) yaitu :

- 1) Kompensasi
- 2) Jenjang karier
- 3) Citra karyawan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

- 2) Jenjang karir

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.

- 3) Citra karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Adapun indikator kinerja menurut *Harsey, et al* dalam Wibowo (2014, hal.86) adalah :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasan dari indikator kinerja :

1) Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan balik

Masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengaambil waktu yang tersedia.

Sedangkan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009, hal.75) adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap
- 5) Kerja

Berikut penjelasan dari indikator kinerja :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.

3) Keandalan Kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4) Sikap Kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

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

Menurut Surtriso (2009, hal. 213) menyatakan “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan”.

Menurut Sutikno (2014, hal.9) menyatakan bahwa “ kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi seseorang pemimpin baik bagi dirinya sendiri, keluarga, lingkungan pekerjaannya maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya”.

Selanjutnya Rivai dan Mulyadi (2013, hal.2) mengemukakan bahwa “kepemimpinann adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,

memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budanya”.

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

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

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

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

kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Menurut Waridin (2005, hal.56).Kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap hal-hal berikut:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Keberhasilan organisasi
- 3) Komitmen anggota
- 4) Kinerja

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Kepuasan kerja. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerjasama penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja.
- 2) Keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapainya.
- 3) Komitmen anggota. Teori kepemimpinan (Kreitner dan Kinicki, 2001) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasinya.

- 4) Kinerja pada dasarnya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2003, hal.97) kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas
- 2) Memberi dukungan
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses
- 4) Memberi petunjuk

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

- 2) Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4) Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut Gareth R. Jones dan Jennifer dalam Ismail Solihin (2009, hal 143)

mengemukakan indikator yang ada didalam kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kecerdasan
- 2) Pengetahuan dan keahlian
- 3) Dominasi
- 4) Rasa percaya diri
- 5) Energi yang tinggi
- 6) Toleransi akan stress
- 7) Integritas dan kejujuran
- 8) Kematangan

Berikut penjelasan dari indikator kepemimpinan :

1) Kecerdasan

Memahami dan memecahkan permasalahan yang rumit.

2) Pengetahuan dan keahlian

Mampu membuat keputusan yang baik dan menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

3) Dominasi

Dapat mempengaruhi para bawahan untuk mencapai tujuan.

4) Rasa Percaya Diri

Dapat mempengaruhi bawahan secara efektif dan tetap tegar pada saat menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan.

5) Energi yang Tinggi

Mampu menghadapi berbagai tuntutan yang dihadapi.

6) Toleransi Akan Stress

Mampu menghadapi ketidakpastian dan membuat keputusan yang sulit.

7) Integritas dan Kejujuran

Berperilaku etis sehingga memperoleh kepercayaan dari para bawahannya.

8) Kematangan

Dapat bertindak tademokrasi atau tidak mementingkan diri sendiri, mengendalikan perasaan dan mampu meminta maaf pada saat melakukan kesalahan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2009, hal.193) “Kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2004, hal.95) bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013, hal. 87) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam

diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.”

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Tidak adanya perhatian para karyawan

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

c. Indikator-indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan (2009, hal.194) di antaranya yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pemimpin
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubunganh Kemanusiaan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi dan Hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

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

Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Sedangkan menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73) disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

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

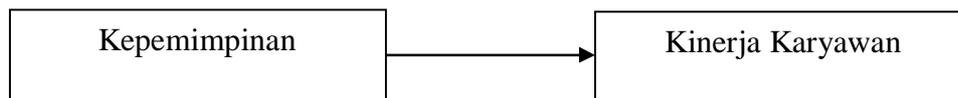
Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang tidak disiplin menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang lain. Pemimpin juga menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan yang justru membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian Rommy Rumundor (2016) menyatakan variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaliknya jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawainya.

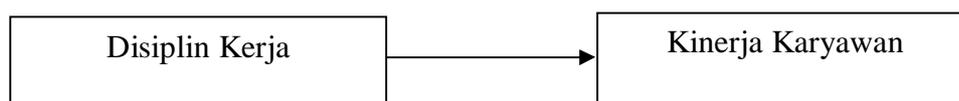


Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012, hal. 86) menyatakan “Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

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



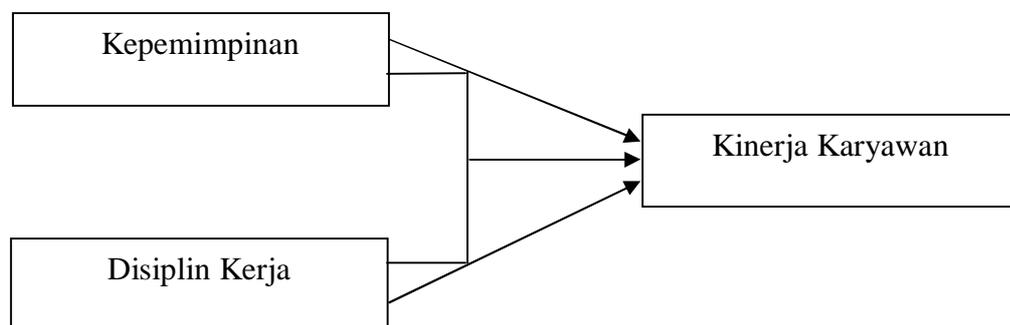
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan disiplin karyawan dan diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Karyawan yang menunda pekerjaannya dan pemimpin yang kurang memperhatikan kinerja karyawannya akan menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat

selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Karyawan yang disiplin serta didukung dengan kepemimpinan yang tepat akan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam Juliandi dkk (2014, hal.12) penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan oleh variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

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

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin di dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan para karyawan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan.

Tabel III – 1
Indikator Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	a. Pelaksanaan tugas b. Memberi dukungan c. Mengutamakan hasil dari pada proses d. Memberi petunjuk

Sumber : Handoko, (2003, hal.97)

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja karyawan adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III – 2
Indikator Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Indikator
Disiplin kerja (X ₂)	a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran bekerja e. Tanggung jawab

Sumber : Fauzia Agustini (2011, hal.73)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan ini berarti hasil yang dicapai oleh karyawan, baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013, hal.215). Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 220 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Juliandi (2014, hal.51) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil-wakil dari populasi. Menentukan sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumusan slovin, seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Juliandi (2014, hal.59)

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e^2 : persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll).

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang peneliti ketahui berjumlah 220 karyawan yang aktif di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Maka jumlah sampelnya adalah sevbagai berikut:

$$n = \frac{220}{1+220(10\%)^2} = 68 \text{ Orang}$$

Jadi, dari jumlah populasi 220, maka peneliti dapat menarik sampel sebanyak 68 orang dengan tingkat kesalahan 10%.

Tabel III-5
Daftar populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Bagian Sekretariat	9 Orang	$9/220 \times 68 = 3$
2	Bagian Tanaman	14 Orang	$14/220 \times 68 = 4$
3	Bagian Teknik	10 Orang	$10/220 \times 68 = 3$
4	Bagian Teknologi	13 Orang	$13/220 \times 68 = 4$
5	Bagian Keuangan	18 Orang	$18/220 \times 68 = 6$
6	Bagian Akuntansi	11 Orang	$11/220 \times 68 = 3$
7	Bagian Pelelangan	10 Orang	$10/220 \times 68 = 3$
8	Bagian Komersil	20 Orang	$20/220 \times 68 = 6$
9	Bagian SDM	25 Orang	$25/220 \times 68 = 8$
10	Bagian Umum	30 Orang	$17/220 \times 68 = 9$
11	Bagian Kemitraan	11 Orang	$11/220 \times 68 = 3$
12	Bagian Hukum	9 Orang	$9/220 \times 68 = 3$
13	Bagian Teknologi Informasi	12 Orang	$12/220 \times 68 = 4$
14	Bagian Perencanaan	15 Orang	$15/220 \times 68 = 5$
15	Bagian Pengawasan	13 Orang	$13/220 \times 68 = 4$
	JUMLAH	220 Orang	68 Orang

E. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Angket / Questioner

Questioner adalah tehnik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 6
Skala Pengukuran Likert's

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

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut :

a. Uji validitas

1) Tujuan melakukan pengujian validitas

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

2) Rumus statistic untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Juliandi dkk (2014, hal.77)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program computer statistical Program For Social Science (SPSS) versi 16,0 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang di peroleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid, sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrument penelitian.

Tabel III - 7
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan
(Untuk Pernyataan Variabel X₁)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.755	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0.704	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.609	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0.781	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0.644	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0.400	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0.740	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0.779	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0.554	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0.526	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0.660	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0.591	0.237	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 10 yaitu dengan nilai r hitung $>$ r tabel 0,237 yang berarti bahwa 12 item pernyataan dari variabel Kepemimpinan (X_1) dinyatakan Valid.

Tabel III - 8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
(Untuk Pernyataan Variabel X_2)

No Butir	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.571	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0.523	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.574	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0.609	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0.541	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0.565	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0.447	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0.573	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0.661	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0.555	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0.279	0.237	0,021 < 0,05	Valid
Item 12	0.431	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0.363	0.237	0,002 < 0,05	Valid
Item 14	0.295	0.237	0,015 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 14 yaitu dengan nilai r hitung $>$ r tabel 0,237 yang berarti bahwa 14 item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan Valid.

Tabel III - 9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
(Untuk Pernyataan Variabel Y)

No Butir	r ['] Hitung	r ['] Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.637	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0.580	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0.690	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0.676	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0.495	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0.329	0.237	0,006 < 0,05	Valid
Item 7	0.546	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0.586	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0.551	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0.423	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0.607	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0.669	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0.670	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 14	0.600	0.237	0,000 < 0,05	Valid
Item 15	0.619	0.237	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 10 yaitu dengan nilai r hitung > r tabel 0,278 yang berarti bahwa 9 item pernyataan dari variabel Kinerja (Y) dinyatakan Valid dan 3 item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Croanbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji

reabilitas instrument adalah apabila nilai *Croanbach's Alpha* > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{w1^2} \right]$$

Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung > r tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar / salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Selanjutnya item instrument yang valid diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha $>0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

Table III - 10
Reliabilitas Variabel Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1($>0,6$), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Table III - 11
Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	14

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1($>0,6$), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan maing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Table III - 12
Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	15

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1(>0,6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan maing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis 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. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Linear 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 (2010, hal. 188)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika Kolmogov – Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) > α 0,05).

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF (*Variance Information Factor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 10.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik - titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

b. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

Sugiyono (2010, hal. 187)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Tahap – tahap :

Dimana :

r = Korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan

n = Jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

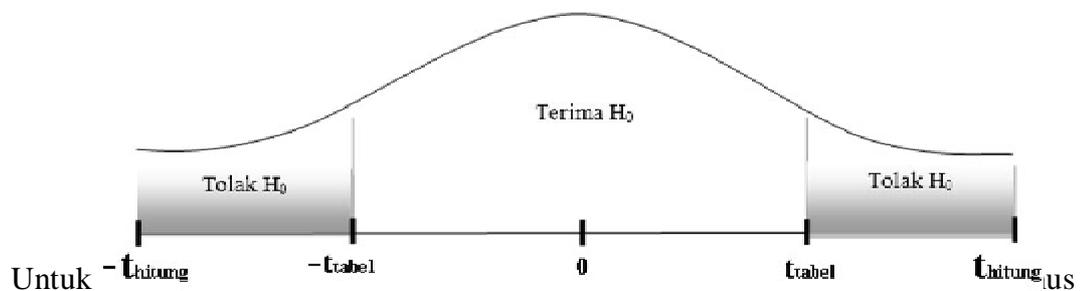
Cara pengujian hipotesis uji t :

- $H_0 : \rho = 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat)
- $H_1 : \rho \neq 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat)

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis



sebagai berikut yaitu :

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

Sugiyono (2010, hal. 192)

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian uji F :

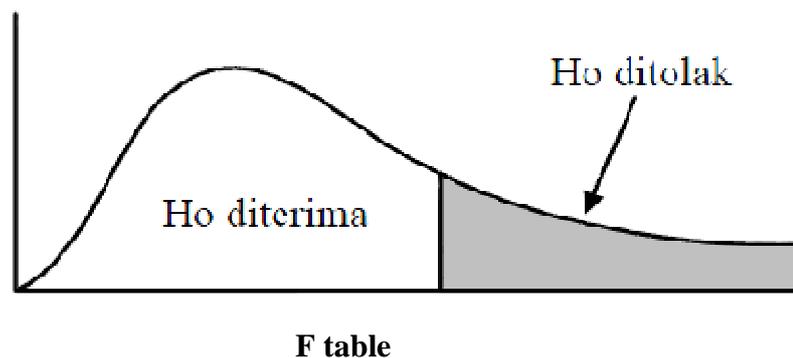
Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.



Gambar III-2 Kriteria Pengujian distribusi F

5. Uji Determinasi(*R-Square*)

Koefisien Determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus :

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

Sugiyono (2010,hal.212)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (x_1), 14 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (x_2) dan 15 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 68 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan berikut penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kepemimpinan(x_1), disiplin kerja (x_2) dan kinerja karyawan(y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai.

a. Karakteristik Identitas Responden

Sampel penelitian Pengukuran Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing karyawan

Tabel IV-2
Persentase Jenis Kelamin Responden

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	42	61.8	61.8	61.8
Perempuan	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16.0

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (61,8 %) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (38,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan dari total responden laki-laki memiliki pengaruh yang cukup besar dari pada responden perempuan.

Tabel IV-3
Persentasi Usia Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	26	38.2	38.2	38.2
30-39 tahun	32	47.1	47.1	85.3
40-49 tahun	10	14.7	14.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Data diatas menunjukkan bahwa usia responden, frekuensi responden berusia 20-29 tahun sebesar 38,2%, usia 30-39 tahun sebesar 47,1%, usia 40-49 tahun sebesar 14,7%.

Tabel IV-4
Presentasi Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	14	20.6	20.6	20.6
D3	28	41.2	41.2	61.8
S1	24	35.3	35.3	97.1
S2	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Data diatas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini, responden berpendidikan SMA sebanyak 14 orang atau 20,6%, responden yang berpendidikan D3 28orang atau 41,2,% ,responden yang berpendidikan S1 24 orang atau 35,3%, responden berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 2,9%reponden yang berpendidikan.

Tabel IV-5
Presentasi Masa Kerja

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 tahun	6	8.8	8.8	8.8
2 tahun	9	13.2	13.2	22.1
3 tahun	14	20.6	20.6	42.6
> 3 tahun	39	57.4	57.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Data diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden, frekuensi responden masa kaerja 1 tahun sebesar 8,8 %, masa kerja 2 tahun sebesar 13,2%, masa kerja 3 tahun sebesar 20,6%, masa kerja > 3 tahun 57,4%.

b. Analisa Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

1) Variabel Kepemimpinan(X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian frekwensi data dari penelitian variabel kepemimpinan kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI – 6
Hasil Angket Kepemimpinan (X₁)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	64,7	21	30,9	3	4,4	0	0	0	0	68	100
2	41	60,3	24	35,3	3	4,4	0	0	0	0	68	100
3	33	48,5	30	44,1	5	7,4	0	0	0	0	68	100
4	36	52,9	28	41,2	4	5,9	0	0	0	0	68	100
5	51	75	14	20,6	3	4,4	0	0	0	0	68	100
6	53	77,9	14	20,6	1	1,5	0	0	0	0	68	100
7	42	61,8	22	32,4	4	5,9	0	0	0	0	68	100
8	42	61,8	23	33,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
9	46	67,6	18	26,5	4	5,9	0	0	0	0	68	100
10	52	76,5	13	19,1	3	4,4	0	0	0	0	68	100
11	47	69,1	18	26,5	3	4,4	0	0	0	0	68	100
12	42	61,8	23	33,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Pemimpin harus mampu mendorong semangat kerja karyawannya, sehingga karyawan dapat dengan giat melaksanakan tugasnya” responden yang memilih sangat setuju 64,7% (44 orang), setuju 30,9 % (21 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 64,7 % (44 orang).
- b) Jawaban responden tentang “Pimpinan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, seperti memberikan tunjangan dihari raya, memberikan tips bagi karyawan yang lembur” responden yang memilih sangat setuju 60,3% (41 orang), setuju 35,3 % (24 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang)

maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 60,3 % (41 orang).

- c) Jawaban responden tentang “Pemimpin peduli akan situasi (keadaan) lingkungan kerja” responden yang memilih sangat setuju 48,5% (33 orang), setuju 44,1 % (30 orang), kurang setuju 7,4% (5 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 48,5 % (44 orang).
- d) Jawaban responden tentang “Seorang pemimpin harus memiliki ketegasan dan melatih karyawannya agar lebih lebih teliti dalam menjalankan pekerjaannya” responden yang memilih sangat setuju 52,9% (36 orang), setuju 41,2 % (28 orang), kurang setuju 5,9% (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 52,9 % (36 orang).
- e) Jawaban responden tentang “Pemimpin selalu tegas dalam menetapkan kebijakan” responden yang memilih sangat setuju 75% (51 orang), setuju 20,6 % (14 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 75 % (51 orang).
- f) Jawaban responden tentang “Pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada bawahannya sebelum memberikan tugas dan tanggung jawab” responden yang memilih sangat setuju 77,9% (53 orang), setuju 20,6 % (14 orang), kurang setuju 1,5% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,9 % (53 orang).

- g) Jawaban responden tentang “Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan diri dan dapat membuat perbedaan dalam kehidupan orang lain” responden yang memilih sangat setuju 61,8% (42 orang), setuju 32,4 % (22 orang), kurang setuju 5,9% (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 61,8 % (42 orang).
- h) Jawaban responden tentang “Seorang pemimpin harus memiliki inisiatif dan dapat melihat sesuatu yang perlu dilakukan” responden yang memilih sangat setuju 61,8% (42 orang), setuju 33,8 % (23 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 61,8 % (42 orang).
- i) Jawaban responden tentang “Pemimpinan saya dapat meyakinkan pegawainya dengan kepercayaan diri yang dimilikinya” responden yang memilih sangat setuju 67,6% (46 orang), setuju 26,5 % (18 orang), kurang setuju 5,9% (orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 67,6 % (46 orang).
- j) Jawaban responden tentang “Seorang pemimpin yang memiliki inisiatif dan dapat menjadi seorang koordinator” responden yang memilih sangat setuju 76,5% (52 orang), setuju 19,1 % (13 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 76,5 % (52 orang).
- k) Jawaban responden tentang “Pemimpin dapat memberi arahan kepada bawahannya” responden yang memilih sangat setuju 69,1% (47 orang), setuju 26,5 % (18 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan

mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 64,7 % (44 orang).

- 1) Jawaban responden tentang “Pemimpin mempunyai ide-ide cemerlang untuk meningkatkan pencapaian target perusahaan” responden yang memilih sangat setuju 61,8% (42 orang), setuju 33,8 % (23 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 64,7 % (44 orang).

Dari jawaban responden diatas dapat disimpulkan Secara umum kepemimpinan pegawai dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai sudah baik.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI – 7
Hasil Angket Disiplin Kerja (X₂)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	76,5	14	20,6	2	2,9	0	0	0	0	68	100
2	37	54,4	28	41,2	3	4,4	0	0	0	0	68	100
3	40	58,8	25	36,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
4	42	61,8	24	35,3	2	2,9	0	0	0	0	68	100
5	36	52,9	31	45,6	1	1,5	0	0	0	0	68	100
6	55	80,9	12	17,6	1	1,5	0	0	0	0	68	100
7	53	77,9	14	20,6	1	1,5	0	0	0	0	68	100
8	32	47,1	32	47,1	4	5,9	0	0	0	0	68	100
9	39	57,4	27	39,7	2	2,9	0	0	0	0	68	100
10	53	77,9	12	17,6	3	4,4	0	0	0	0	68	100
11	41	60,3	25	36,8	2	2,9	0	0	0	0	68	100
12	46	67,6	19	27,9	3	4,4	0	0	0	0	68	100
13	50	73,5	16	23,5	2	2,9	0	0	0	0	68	100
14	49	72,1	15	22,1	4	5,9	0	0	0	0	68	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “Kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai” responden yang memilih sangat setuju 76,5% (52 orang), setuju 20,6 % (14 orang), kurang setuju 2,9% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 76,5% (52 orang).
- b) Jawaban responden tentang “Saya selalu hadir tepat waktu kekantor sesuai jam kerja” responden yang memilih sangat setuju 54,4% (37 orang), setuju 41,2 % (28 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 54,4% (37 orang).

- c) Jawaban responden tentang “Pegawai harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja” responden yang memilih sangat setuju 58,8 % (40 orang), setuju 36,8 % (25 orang), kurang setuju 4,4 % (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 58,8 % (40 orang).
- d) Jawaban responden tentang “Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan” responden yang memilih sangat setuju 61,8 % (42 orang), setuju 35,3 % (24 orang), kurang setuju 2,9% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 61,8 % (42 orang).
- e) Jawaban responden tentang “saya bekerja sesuai peraturan yang sudah di tetapkan” responden yang memilih sangat setuju 52,9 % (36 orang), setuju 45,6 % (31 orang), kurang setuju 1,5% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 52,9 % (36 orang).
- f) Jawaban responden tentang “Seorang karyawan harus patuh kepada atasan agar perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang” responden yang memilih sangat setuju 80,9 % (55 orang), setuju 17,6 % (12 orang), kurang setuju 1,5% (1 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 80,9 % (55 orang).
- g) Jawaban responden tentang “saya selalu mengikuti arahan pimpinan dalam bekerja” responden yang memilih sangat setuju 77,9 % (53 orang), setuju 20,6 % (14 orang), kurang setuju 1,5% (1 orang) maka kesimpulan

mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,9 % (53 orang).

- h) Jawaban responden tentang “Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan segera” responden yang memilih sangat setuju 47,1 % (32 orang), setuju 47,1 % (32 orang), kurang setuju 5,9 % (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju sama besar yaitu 47,1 % (32 orang).
- i) Jawaban responden tentang “Seorang karyawan harus memiliki kesadaran bekerja dalam menjalankan tugasnya” responden yang memilih sangat setuju 57,4 % (39 orang), setuju 39,7 % (27 orang), kurang setuju 2,9% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 57,4 % (39 orang).
- j) Jawaban responden tentang “Seorang karyawan harus memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan” responden yang memilih sangat setuju 77,9% (53 orang), setuju 17,6 % (12 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,9 % (53 orang).
- k) Jawaban responden tentang “saya mengetahui bahwa saya harus bekerja sesuai dengan job description” responden yang memilih sangat setuju 60,3% (41 orang), setuju 36,8 % (25 orang), kurang setuju 2,9% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 60,3 % (41 orang).

- l) Jawaban responden tentang “saya selalu menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan job description” responden yang memilih sangat setuju 67,6% (46 orang), setuju 27,9 % (19 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 67,6 % (44 orang).
- m) Jawaban responden tentang “Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab yang besar agar mampu melaksanakan tugasnya” responden yang memilih sangat setuju 73,5 % (50 orang), setuju 33,5 % (16 orang), kurang setuju 2,9 % (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 64,7 % (44 orang).
- n) Jawaban responden tentang “saya selalu bertanggung jawab apabila ada pekerjaan karyawan lain yang belum selesai” responden yang memilih sangat setuju 72,1 % (49 orang), setuju 22,1 % (15 orang), kurang setuju 5,9 % (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 72,1 % (49 orang).

Jadi kesimpulan, secara umum Disiplin Kerja pegawai di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya , ruang gerak, peralatan kantor,keamanan di tempat kerja sudah baik.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja Karyawan kerja yang dirangkum didalam table sebagai berikut:

Tabel VI – 8
Hasil Angket Kinerja Karyawan (Y)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	58	85,3	13	19,1	2	2,9	0	0	0	0	68	100
2	36	52,9	28	41,2	4	5,9	0	0	0	0	68	100
3	35	51,5	29	42,6	4	5,9	0	0	0	0	68	100
4	46	67,6	21	30,9	3	4,4	0	0	0	0	68	100
5	52	76,5	13	19,1	3	4,4	0	0	0	0	68	100
6	51	75	14	20,6	3	4,4	0	0	0	0	68	100
7	45	66,2	20	29,4	4	5,9	0	0	0	0	68	100
8	32	47,1	32	47,1	3	4,4	0	0	0	0	68	100
9	45	66,2	20	29,4	3	4,4	0	0	0	0	68	100
10	53	77,9	12	17,6	3	4,4	0	0	0	0	68	100
11	57	83,8	8	11,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
12	50	73,5	15	22,1	3	4,4	0	0	0	0	68	100
13	45	66,2	20	29,4	3	4,4	0	0	0	0	68	100
14	36	52,9	28	41,2	4	5,9	0	0	0	0	68	100
15	58	85,3	8	11,8	2	2,9	0	0	0	0	68	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Dari uraian diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang “saya bekerja dengan baik, agar mendapatkan posisi yang lebih baik” responden yang memilih sangat setuju 85,3 % (58 orang), setuju 19,1 % (13 orang), kurang setuju 2,9% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 85,3% (58 orang).
- b) Jawaban responden tentang “Memenuhi target yang ditetapkan perusahaan” responden yang memilih sangat setuju 52,9 % (36 orang), setuju 41,2 % (28 orang), kurang setuju 5,9% (4 orang) maka kesimpulan

mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 52,9 % (36 orang).

- c) Jawaban responden tentang “saya selalu memiliki standar dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari” responden yang memilih sangat setuju 51,5 % (35 orang), setuju 42,6 % (29 orang), kurang setuju 5,9 % (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 51,5% (35 orang).
- d) Jawaban responden tentang “saya selalu mengikuti standar aturan pekerjaan yang ada di perusahaan” responden yang memilih sangat setuju 67,6 % (46 orang), setuju 30,9 % (21 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 67,6 % (46 orang).
- e) Jawaban responden tentang “menerima kritik dan saran atau hasil kerja” responden yang memilih sangat setuju 76,5 % (52 orang), setuju 19,1 % (13 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 76,5 % (52 orang).
- f) Jawaban responden tentang “Dapat mengerjakan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak umpan balik dari atasan” responden yang memilih sangat setuju 75 % (51 orang), setuju 20,6 % (14 orang), kurang setuju 4,4 % (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 75% (51 orang).
- g) Jawaban responden tentang “peralatan sudah memadai untuk memenuhi setiap pekerjaan” responden yang memilih sangat setuju 66,2 % (45

- orang), setuju 29,4 % (20 orang), kurang setuju 5,9% (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 66,2 % (45 orang).
- h) Jawaban responden tentang “ruang kerja yang nyaman dan lengkap, faktor kinerja karyawan” responden yang memilih sangat setuju 47,1 % (32 orang), setuju 47,1 % (32 orang), kurang setuju 4,4 % (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju sama besar yaitu 47,1 % (32 orang).
- i) Jawaban responden tentang “tanpa sarana yang memadai, kinerja karyawan akan menurun” responden yang memilih sangat setuju 66,2 % (45 orang), setuju 29,4 % (20 orang), kurang setuju 4,4 % (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 66,2 % (45 orang).
- j) Jawaban responden tentang “saya harus selalu memiliki ide kreatif” responden yang memilih sangat setuju 77,9 % (53 orang), setuju 17,6 % (12 orang), kurang setuju 4,4% (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 77,9% (53 orang).
- k) Jawaban responden tentang “tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” responden yang memilih sangat setuju 83,8 % (57 orang), setuju 11,8 % (8 orang), kurang setuju 4,4 % (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 83,8% (57 orang).

- l) Jawaban responden tentang “saya bekerja keras agar cepat promosi jabatan” responden yang memilih sangat setuju 73,5 % (50 orang), setuju 22,1 % (15 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 73,5 % (50 orang).
- m) Jawaban responden tentang “saya bekerja keras agar dapat diakui untuk layak bekerja di perusahaan” responden yang memilih sangat setuju 66,2 % (45 orang), setuju 29,4 % (20 orang), kurang setuju 4,4% (3 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 66,2 % (45 orang).
- n) Jawaban responden tentang “setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan prestasinya” responden yang memilih sangat setuju 52,9 % (36 orang), setuju 41,2 % (28 orang), kurang setuju 5,9% (4 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 52,9 % (36 orang).
- o) Jawaban responden tentang “setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat promosi jabatan” responden yang memilih sangat setuju 85,3 % (58 orang), setuju 11,8 % (8 orang), kurang setuju 2,9% (2 orang) maka kesimpulan mayoritas responden yang lebih banyak memilih sangat setuju yaitu 85,3% (58 orang).

Dari hasil jawaban responden memperlihatkan Secara umum kinerja Karyawan pegawai di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya pegawai sudah bekerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, tekun dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dengan baik

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Disiplin kerja
e	= Error

Tabel IV – 9
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.351	4.939		.476	.636
1 Kepemimpinan	.320	.082	.299	3.920	.000
disiplin kerja	.838	.097	.659	8.649	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data tabel IV. output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,2351 + 0,320 X_1 + 0,838 X_2$$

Nilai β adalah 2.351 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -2.351. nilai koefisien regresi $X_1 = 0,320$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 32%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,838$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 83,30%.

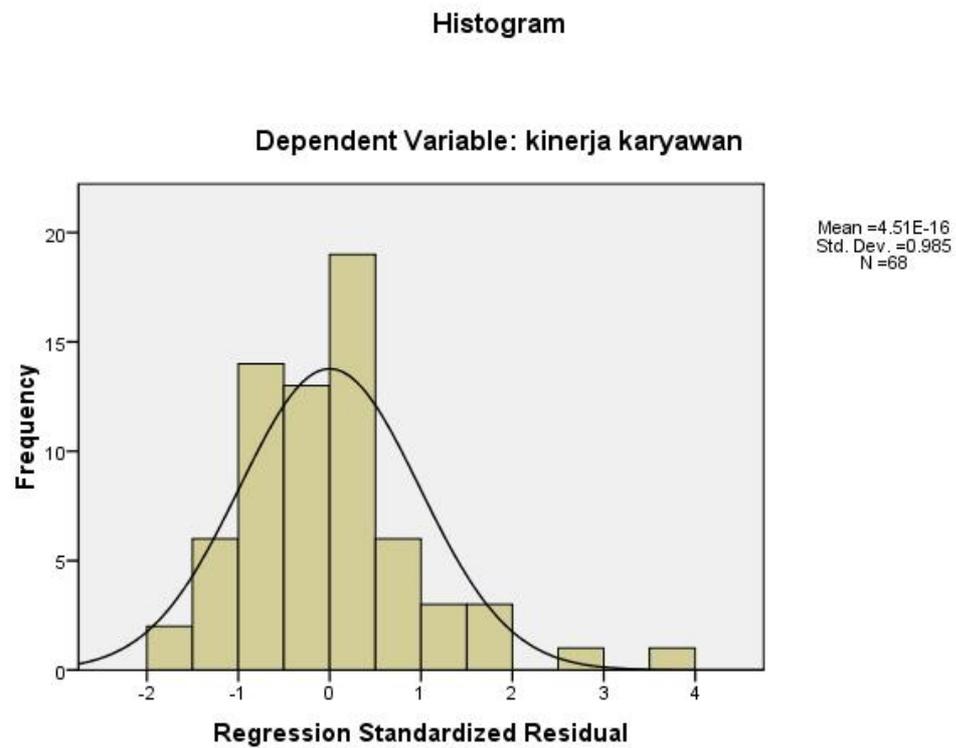
Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

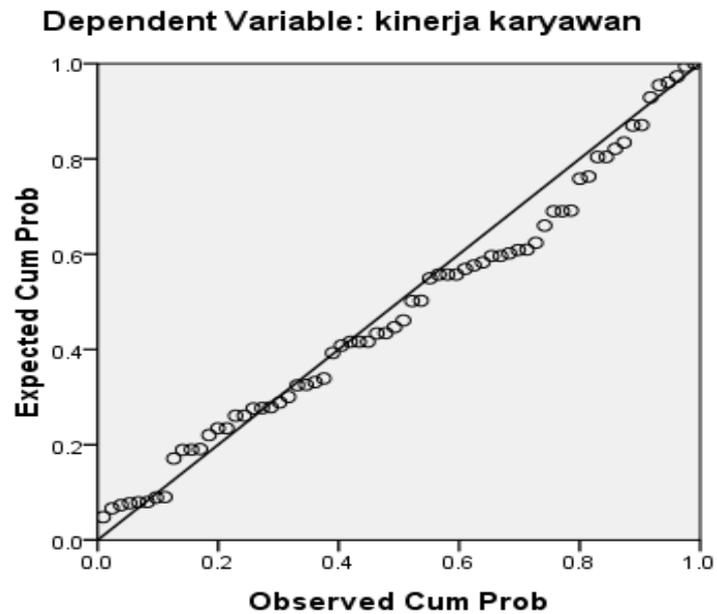


Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Gambar IV – 1 Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik kurva dependent and regression standartzed residual mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Gambar IV – 2 Normal P-P Plot of Regression

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

b. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dengan nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi diantara variabel independen tersebut, dalam hal ini ketentuannya adalah:

- 1) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika $Tolerance > 0.10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 4) Jika $Tolerance < 0.10$, maka terjadi multikolinearitas

Tabel IV – 10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.351	4.939		.476	.636		
1 kepemimpinan	.320	.082	.299	3.920	.000	.610	1.639
disiplin kerja	.838	.097	.659	8.649	.000	.610	1.639

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

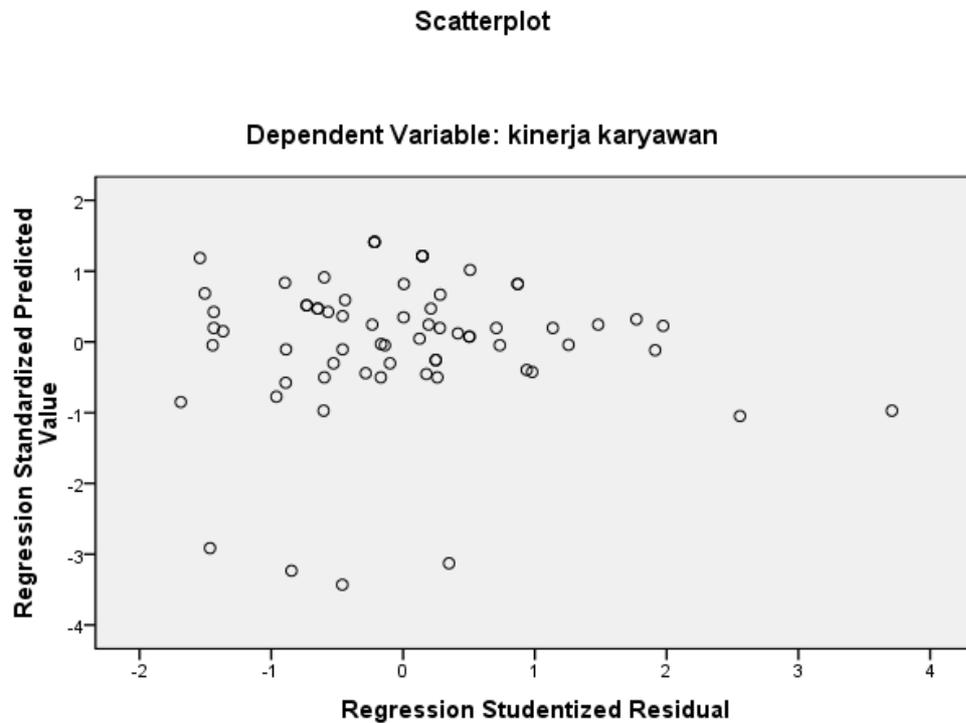
Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian. Jadi uji multikolonieritas telah terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data (2016)

Gambar IV – 3 Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

B. Pembahasan

1. Uji Statistik t (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV – 11
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.351	4.939		.476	.636
1 Kepemimpinan	.320	.082	.299	3.920	.000
disiplin kerja	.838	.097	.659	8.649	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 3.920. Dengan derajat kebebasan (df) $n_2 = 68 - 2 = 66$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya $t_{hitung} 3.920 > t_{tabel} 1,997$, dan diperoleh nilai sig pada Kepemimpinan (X_1) $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial Kepemimpinan (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

Diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 8.649. Dengan derajat kebebasan (df) $n_2 = 68 - 2 = 66$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya $t_{hitung} 8.649 > t_{tabel} 1,997$, dan diperoleh nilai sig pada disiplin kerja (X_2) $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial disiplin kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis statistik melalui uji f dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dan nilai F_{hitung} untuk $n = 5$.

Tabel IV – 12
Hasil Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1202.979	2	601.490	108.600	.000 ^a
1 Residual	360.006	65	5.539		
Total	1562.985	67			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 108.600 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV – 13
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.763	2.35341

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,77 atau 77%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 77%, sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

2. Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.927 > t_{tabel} 1.997$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (Ha diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, berpartisipasi dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu memberikan peningkatan kinerja

karyawan serta hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan peran penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan secara langsung dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Hasil diatas menyatakan bahwa Hipotesis pertama yang di dugagaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Regina (2010), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tjiptono (2001 : 161) menyatakan gaya kepemimpinana adalah suatu cara yang pemimpin dalam berinteraksidengan bawahannya. Hal ini bahwa keefektifan kinerja karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada saat ketika terjadi komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 8.649 > t_{tabel} 1,997$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, artinya Disiplin Kerja di perusahaan mendukung Kinerja Karyawan di perusahaan.

Hasil diatas menyatakan bahwa Hipotesis kedua yang diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Regina (2010), yang menyatakan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Fatoni (2006 : 126) menyatakan “ kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini bahwa kinerja yang telah dilakukan karyawan diikuti dengan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan akan menciptakan hasil kerja yang efektif.

c. Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $108.600 > F_{tabel}$ 3,14 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_1 ditolak (H_0 diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya Kepemimpinan dan nyamannya Disiplin Kerja maka peluang untuk mendapatkan Kinerja Karyawan akan semakin besar, hal ini didukung dengan hipotesis ketiga dari penulis, Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh nyata (berarti) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian Ahmad Saifudin (2011) bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan gaya

kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan dilaksakan penelitian terdahulu maka penulis dapat menyimpulkan masalah dan tertarik membuat judul skripsi dari perusahaan yang di teliti yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan masih belum memberikan dampak baik. Karena pemimpin kurang memperhatikan kinerja karyawannya dan disiplin kerja yg terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) belum berjalan dengan baik seperti menunda pekerjaan yang di lanjut keesokan harinya. Ini akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 3.920 > t_{tabel} 1.997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara persial ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 8.649 > t_{tabel} 1,997$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara III (Persero) Medan.
4. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 108.600 > F_{tabel} 3,14$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah:

1. Diharapkan bagi perusahaan dapat memprioritaskan perhatian terhadap cara-cara yang digunakan oleh pemimpin seperti dalam cara mengarahkan, mendukung dan berpartisipasi bisa lebih ditingkatkan lagi. Serta Disiplin kerja juga perlu ditingkatkan dalam hal mamatuhi kehadiran hari kerja, ketepatan masuk dan pulang kerja menaati prosedur kerja dan melaksanakan kewajibannya. Karena Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang psitif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Diharapkan kepada pihak Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk dapat lebih meningkatkan kerja sama kepada instansi yang dituju agar nantinya mahasiswa yang melakukan riset (penelitian) tidak mengalami kecanggungan dan kesulitan didalam melaksanakan riset (penelitian).
3. Untuk peneliti agar lebih memahami masalah-masalah yang terjadi didalam suatu perusahaan, dan dapat mengembangkan masalah-masalah yang ada diperusahaan tersebut.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti masalah yang sama, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Medan: Medanatera
- Azuar Juliandi, Irfan dan Safrinal Manurung (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasis*, UMSU PRESS
- Edy sutrisno,(2009) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta : Kencana
- Hasibuan. S.P.H. Melayu (2009), "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*" Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani (2003) "*Pengantar Manajemen*" Yogyakarta, BPFE- Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) "*Evaluasi kinerja SDM*" Bandung PT. Revika Aditama
- Rivai, Veithzal dan Dedi Mulyadi (2013), "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*" Edisi Ketiga. Jakarta PT. RAJA GRAFINDO PERSADA
- Rommy Beno Ramundor,(2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut" jurnal EMBA. Vol.4 No,2 Juni 2016, hal. 254-264.
- Juliandi, Azwar dan Irfan (2013) "*Metode Penelitian Kuantitatif dan Ilmu-ilmu Bisnis*". Bandung, Cipta Pustaka Perintis.
- Sutikno, sobry (2014) " Metode dan Model-model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif dan Menyenangkan" Lombok: Holistica
- Wahyuni, Isma Devi (2013) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula". Madura
- Wibowo (2014) "*Manajemen Kinerja*", Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Purwokerto, Agus (2016) "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda"