

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS PERKEBUNAN SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**Nama : KHAIRI PRATAMA**  
**NPM : 1305160920**  
**Program Studi : Manajemen**

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

## ABSTRAK

**KHAIRI PRATAMA (NPM: 1305160920). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, Skripsi. 2017.**

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.. Disiplin Kerja yaitu suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang bergabung di dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Oleh karena itu disiplin merupakan alat untuk menggerakkan pegawai, sehingga mereka bekerja dengan efektif dan terarah kepada sasaran yang dituju.

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara terhadap Kinerja yang di berikan oleh pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Medan yang berjumlah 156 orang. Sampel yang digunakan adalah sebahagian dari populasi yang berjumlah 61 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan dalam bentuk angket (*Questioner*) dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda, Uji asumsi klasik, Uji t, Uji F dan Koefisien determinasi.

Dari uji regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Program For Sosial Schedule*). Dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda untuk dua predictor (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) adalah  $Y=19,297 + 0,276 X_1 + 0,284 X_2$ . Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) memiliki kontribusi relative yang paling besar antara kedua variabel bebas. Berdasarkan Uji t secara parsial pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,092 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan untuk pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,042 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinasi Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji koefisien determinasi bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,149 atau sama dengan 14,90% artinya bahwa Disiplin kerja dan Pengawasan memiliki pengaruh sebesar 14,90%.

***Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja***

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Triswiyono Hariady dan Ibunda Mitha Hafnita serta adik saya Shadrina Farhani yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara**. Laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan SI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan proposal ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Hanifah Jasin, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Sahabat-sahabat penulis Raja Tua Pulungan, Dwiky Ramdhani Muhammad Ilham Makhroja, Muhammad syafri, Muhammad Iqbal, Abdul Qadir Jaelani, Ardiansyah.
7. Serta teman – teman khususnya kelas D manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan , April 2017

Penulis

Khairi Pratama

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja Pegawai .....	7
a) Pengertian Kinerja Pegawai .....	7
b) Arti Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai ....	8
c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	9
d) Indikator Kinerja Pegawai .....	11
2. Kepemimpinan .....	13
a) Pengertian Kepemimpinan .....	13
b) Teori Kepemimpinan .....	13
c) Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan ...	14

d) Jenis-Jenis Perilaku Kepemimpinan.....	16
e) Indikator Kepemimpinan .....	19
3. Disiplin Kerja .....	21
a) Pengertian Disiplin Kerja.....	21
b) Arti Penting dan Tujuan Disiplin kerja.....	22
c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
d) Indikator Disiplin Kerja .....	27
B. Kerangka Konseptual.....	28
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	29
C. Hipotesis.....	30

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
1. Angket / Kuisisioner.....	35
a) Uji Validitas .....	36

b) Uji Reliabilitas.....	40
2. Wawancara .....	41
F. Teknik Analisis Data.....	41
1. Regresi Linier Berganda.....	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3. Uji –t .....	43
4. Uji –f .....	44
5. Koefisien Determinasi (D) .....	46
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Karakteristik Responden.....	48
2. Deskripsi Variable Penelitian.....	50
3. Analisi Data.....	57
B. Pembahasan .....	66
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai .....	66
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.....	66
3. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .....	67
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
 <b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	32
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan .....	32
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja .....	32
Tabel III.4 Tabel Jadwal Penelitian .....	33
Tabel III.5 Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara.....	34
Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert.....	35
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	37
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	38
Tabel III.9 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	39
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	40
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert.....	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan .....	50
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X2 Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja .....	55
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel IV.10 .....	60
Tabel IV.11 .....	62
Tabel IV.12 .....	64
Tabel IV.13 .....	65



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja .....	28
Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	29
Gambar II.3. Paradigma Penelitian .....	29
Gambar III-1. Kriteria Pengujian Hipotesis .....	44
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	45
Gambar IV.1 Uji Normalitas .....	57
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas .....	59
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	63
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam 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. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik.

Menurut Hasibuan (2011, hal.94), Pegawai menghasilkan suatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Hasil kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena hasil kerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas perusahaan agar tetap bertahan dan dapat mencapai target yang diinginkan. Kinerja pegawai tidak hanya

penting bagi seorang pegawai, karena jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang di harapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Husaini, 2010, hal. 282). Adapun faktor-faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, dengan kata lain bahwa salah satu tugas pokok pimpinan adalah membina disiplin kerja bawahannya agar patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pimpinan yang baik akan berdampak pada disiplin kerja yang baik pula, setiap pimpinan dikatakan efektif apabila bawahannya berdisiplin baik. Pimpinan harus dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara menanamkan disiplin yang baik pada diri mereka.

Selanjutnya disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Menurut Siagian (2010, hal. 305), Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009, hal. 97).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan semangat kerja, mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Objek penelitian penulis adalah Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang usaha Agro bisnis dan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara mengelola sejumlah perkebunan yang tersebar di banyak tempat di pulau Sumatera.

Berdasarkan temuan awal pada objek yang diteliti pada pimpinan dan pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya fenomena yang tergambar adalah pimpinan kurang memperhatikan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menurunnya kinerja pegawai. Fenomena lain adalah Kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan dan aturan yang telah ditetapkan, seperti : kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak menegakkan aturan atau melanggar aturan kerja.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil

pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi dan masyarakat. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai karena tanpa kepemimpinan yang baik serta disiplin kerja yang bagus dari pegawai akan sulit dicapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara dapat diperoleh informasi permasalahan yang ada diinstansi tersebut yaitu :

1. Pimpinan kurang memperhatikan bawahanya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menurunnya kinerja pegawai.
2. Tingkat disiplin pegawai masih rendah, karena masih adanya pegawai yang belum mematuhi peraturan saat masuk kerja sering datang tidak tepat waktu.
3. Kinerja pegawai masih rendah, hal ini dilihat dari keterlambatan pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan.

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

### **1. Batasan Masalah**

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Kepmimpinan dan Disipln Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara ?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ini dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain :

- a. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam mempelajari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala Dinas perkebunan Sumatera Utara.

- c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut Siagian (2012, hal. 223-224) “kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan pegawai yang bersangkutan.pentingnya penilaian kinerja yang rasional adalah bagi pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai,penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lainnya”.

Menurut Didit Darmawan (2013, hal. 177) “kinerja adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisai, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama.



Menurut Sutrisno (2013, hal. 150) “kinerja adalah seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011, hal. 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Kinerja sangat penting dalam membawa perusahaan kearah yang lebih baik, kinerja wujud hasil kerja yang di hasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai, maka diperlukan penilaian kinerja, untuk mengetahui hasil kinerja yang telah dicapai pegawai dalam sebuah perusahaan. Maka yang harus dilakukan peminan yaitu melakukan penilaian kinerja, hasil dari penilaian kinerja tersebut perusahaan akan mengetahui apakah kinerja perusahaan baik atau tidak. pegawai dan lingkungan kerja untuk itu mengadakan penilaian kinerja disuatu perusahaan merupakan hal penting.

Menurut Mangkunegara (2010, hal. 10-11) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik.
- 3) Memberi peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

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

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor lingkungan kerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation*, *Ability = Knowledge + Skill*, berikut keteranganya :

- 1) Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor lingkungan kerja

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

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal. 176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Efektivitas dan efisiensi

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

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Faktor diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diperusahaan, dengan faktor ini mampu merubah cara berfikir sumber daya manusia tentang kondisi individual, kelompok dan pada atasannya menjadi lebih baik lagi atau bahkan lebih buruk jika secara kondisional faktor-faktor diatas tidak menjadi suatu hal yang mendukung untuk menjadi lebih baik.

**d. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2011,hal. 75), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas,kendala dan sikap kerja”.

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerja sama diantara rekan kerja.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan, antara lain :

Menurut Sanusi dalam Usman (2010, hal.280) kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara.

Menurut Edy Sutrisno (2013, hal. 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Ismail Nawawi (2013, hal. 153) kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

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

### **b. Teori Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2009, hal.247-249) secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi 3 (tiga) aspek, yaitu :

- 1) Teori Sifat
- 2) Teori Pelaku
- 3) Teori Kepemimpinan

Berikut penjelasan berikut :

- 1) Teori Sifat

Teori sifat, bahwa yang dilahirkan sebagai pimpinan karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

- 2) Teori Prilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pimpinan dan pengikut dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

- 3) Teori Kepemimpinan Situasional

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pimpinan yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pimpinan yang efektif.

### **c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 36) bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu :

1) Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan menilai.

2) Prestasi

Pemimpin harus memiliki ilmu pengetahuan, gelar keserjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

3) Tanggung Jawab

Pemimpin harus mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara unggul.

4) Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosialbilitas tinggi, mampu bergaul, koperatif atau suka bekerjasama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

Menurut Nawawi (2003, hal. 70) menjelaskan bahwa faktor-faktor dalam kepemimpinan adalah adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*), adanya orang lain yang dipimpin, adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengerahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya, adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses didalam organisasi, baik organisasi besar maupun kecil.

Menurut Thoha (2013, hal. 33) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.



Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kapasitas, prestasi, tanggung jawab, partisipasi, kecerdasan, kedewasaan, dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap sikap hubungan kemanusiaan.

#### **d. Jenis-Jenis Perilaku Kepemimpinan**

Menurut kaloh (2010, hal.151-160) jenis-jenis perilaku kepemimpinan yaitu :

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

Berikut penjelasan tersebut :

- 1) Perilaku menyebarkan informasi, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam menyebarkan informasi yang relevan seperti keputusan dan rencana, memberi informasi teknis yang dibutuhkan bawahan dalam melakukan pekerjaannya, menginformasikan kepada

bawahan tentang kemajuan yang dicapai organisasi secara keseluruhan.

- 2) Perilaku konsultasi dan delegasi, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin untuk membahas bersama pihak lain sebelum membuat keputusan, memberikan saran yang dapat mendorong kemajuan, memberikan kesempatan atau keleluasan kepada bawahan sebelum mengambil keputusan serta member kesempatan kepada bawahan untuk melaksanakan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok.
- 3) Perilaku perencanaan dan pengorganisasian, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tujuan dan strategi untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, merumuskan bagaimana mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan, merumuskan bagaimana mengembangkan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan dan bagaimana melakukan koordinasi yang baik dengan pihak lain.
- 4) Perilaku pemecah masalah, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, menganalisis penyebab dan menemukan pemecahannya, konsekuen melaksanakan tentang tanggung jawab yang diemban sehubungan dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian tugas, dan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas-tugas organisasi.

- 5) Perilaku merumuskan peranan dan tujuan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tugas-tugas, menetapkan arah pekerjaan, memberi pengertian tentang tanggung jawab yang diemban sehubungan dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian tugas dan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas-tugas organisasi.
- 6) Perilaku pemantauan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin guna memperoleh informasi tentang kegiatan kerja, melakukan pengecekan tentang kemajuan dan kualitas pekerjaan, evaluasi kinerja bawahan dan unit instansi di lingkungan organisasi dan melakukan pengamatan untuk mengetahui berbagai peluang dan hambatan yang di hadapi dalam pelaksanaan tugas-tugas dan program instansi.
- 7) Perilaku motivasi, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mempengaruhi emosi bawahan dengan menggunakan nilai-nilai serta logika guna mendorong antusiasme atau semangat kerja pegawai, menumbuhkan kerja sama, memberi bantuan dan dukungan.
- 8) Perilaku pengakuan dan penghargaan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk menyediakan hadiah, pengakuan dan penghargaan kepada bawahan yang kecakapannya baik, dan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan organisasi.

- 9) Perilaku dukungan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin yang terungkap dalam bentuk sifat bersahabat, baik budi, suka membantu, selalu menunjukkan dukungan dan simpati kepada bawahan dan melakukan sesuatu untuk mendorong bawahan agar skill-nya meningkat dan kariernya berkembang.
- 10) Perilaku mencegah konflik dan mengembangkan kelompok, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mendorong dan menyediakan fasilitas yang konstruktif dalam pemecahan masalah, dan mendorong atau mengembangkan kerja sama kelompok yang cocok dalam penyelenggaraan tugas-tugas atau program organisasi.
- 11) Perilaku membuat jaringan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud membaaur secara informal, membangun hubungan dengan orang lain yang memiliki sumber informasi dengan semua pihak yang terkait secara periode melalui kunjungan, telepon, surat menyurat dan kehadiran dalam rapat serta even-even sosial lainnya.

#### **e. Indikator Kepemimpinan**

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

Menurut Keith Davis dalam Miftah Thoha (2010, hal. 33) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

## 1) Kecerdasan

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

## 2) Kedewasaan dan Keluasaan Hubungan Sosial

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

## 3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

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

## 4) Sikap-sikap Hubungan Kemanusiaan

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

Menurut Edwin Ghiselli dalam T. Hani Handoko (2008, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah :

1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor*

*ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan gaya kepemimpinan pekerjaan orang lain.

## 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian

tanggung jawab dan keinginan sukses.

## 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan

dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua pertaturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2013, hal. 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Panji Anoraga dalam Fauzia (2011, hal. 72) Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86) Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Oleh karena itu disiplin merupakan alat untuk menggerakkan pegawai, sehingga mereka bekerja dengan efektif dan terarah kepada sasaran yang dituju.

#### **b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin Kerja**

Sutrisno (2009, hal. 87-88) menyatakan bahwa “keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 87-88) tujuan utama disiplin adalah :

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Agustini (2011, hal. 78) tujuan pembinaan disiplin pegawai sebagai berikut :

- 1) Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.



- 6) Agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
- 7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
- 8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

Dengan demikian disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan perusahaan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan, antara lain :

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

Berikut penjelasannya :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi yaitu dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan yaitu semua karyawan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan yaitu disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yaitu dengan adanya tindakan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan yaitu 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. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan yaitu seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu adalah :
  - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin di antaranya adalah menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan normal sosial, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungi kemanusiaan.

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

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja pegawai menurut Agustini (2011, hal. 73) diantaranya adalah :

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

Berikut penjelasannya :

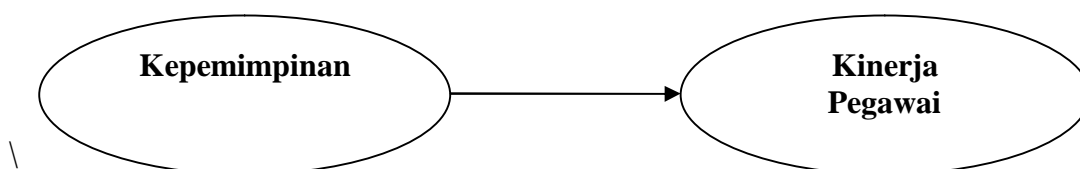
- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus di patuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atasan paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesedian pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang di pergunakan.

## B. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara penuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan atau kelompok. Menurut Wilson Bangun (2012, hal. 336), seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya.

Hasil penelitian Dewi Lina (2014) menyatakan variable kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawainya.

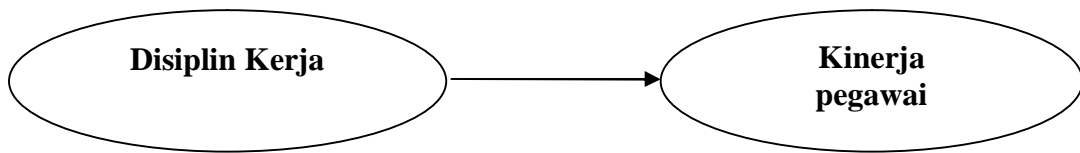


**Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ )

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 Dewi Isma Wulayanti (2013), telah membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.



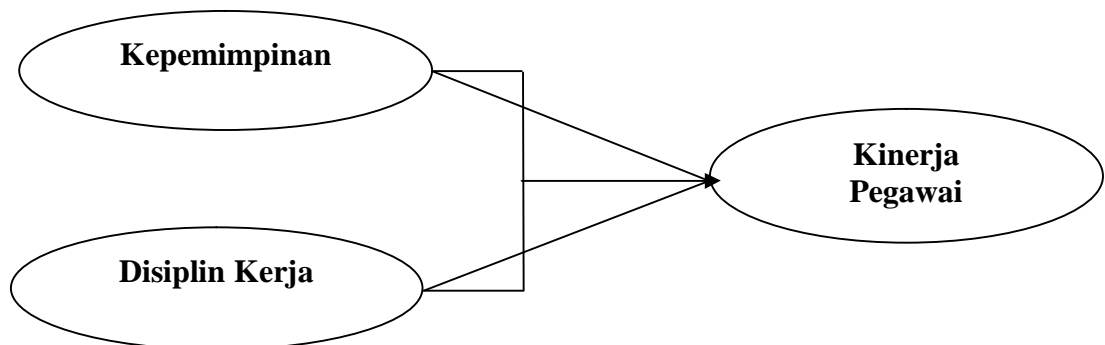
**Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **3. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Dengan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan tingkah laku dan yang baik di dalam lingkungan kerjanya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Ahmad saefudin (2011) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar II-3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2014, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai.
3. Adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METEDOLOGI PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 75) assosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010, hal. 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (Hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain.

#### **B. Definisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1) Kinerja (Y)

Menurut Sutrisno (2013, hal. 150) Kinerja adalah seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu



**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
1	Kualitas kerja	1,2,3
2	Kuantitas kerja	4,5,6
3	Keandalan	7,8
4	Sikap	9,10,11

Mangkunegara (2011,hal. 75)

2) Kepemimpinan ( $X_1$ )

Menurut Edy Sutrisno (2013, hal. 213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

**Tabel III-2**  
**Indikator Kepemimpinan**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
1	Kecerdasan	1,2,3
2	Kedewasaan dan keluasaan Hubungan sosial	4,5,6
3	Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi	7,8
4	Sikap- Sikap Hubungan Kemanusiaan	9,10,11

Menurut Keith Davis dalam Miftah Thoha (2010, hal. 33)

3) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Menurut Hasibuan (2009, hal. 193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua pertaturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Tabel III-3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
1	Tingkat Kehadiran	1,2
2	Tata Cara Kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran Bekerja	7,8
5	Tanggung Jawab	9,10

Menurut Agustini (2011, hal. 73)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Jl. Williem Iskandar No.9 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

**Tabel III-4**

**Skedul Penelitian**

No	Kegiatan	Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17				Apr-17				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan judul		■																			
2	Pra riset			■	■	■	■															
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■											
4	Seminar proposal										■											
5	Pengumpulan data											■	■	■	■							
6	Penyusunan skripsi														■	■	■					
7	Bimbingan skripsi																■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																			■	■	■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 156 pegawai.

**Tabel III-5.**  
**Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Bagian Umum	64 orang
Bagian UPTD-WIL I	32 orang
Bagian UPTD-WIL II	28 orang
Bagian UPTD-WIL III	32 orang
Jumlah Pegawai	156 orang

**Sumber : Arsip Dinas Perkebunan Sumatera Utara (2015)**

## 2. Sampel

Menurut azuar juliandi dkk (2014, hal. 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam pengertian ini menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan sebanyak 61 pegawai. Dengan rumus dibawah ini :

Rumus :

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

Keterangan :

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleran atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10% dll).

$$n = \frac{156}{1+156(0,1)^2}$$

$$= 60,93 \rightarrow 61$$

## E. Teknik Pengumpulan Data

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

### 1. Angket/ Kuesioner

Angket/ kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja pegawai dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

**Tabel III-6.**

#### Pengukuran Skala Likert

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

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:72)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban,

intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

**a) Uji Validitas**

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  = 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

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig(2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig( 2 tailed )*  $\leq 0,05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *Sig( 2 tailed )*  $> 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

### 1) Uji Validitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Variabel kepemimpinan**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,412	0,001	Valid
Item 2	0,268	0,037	Valid
Item 3	0,337	0,008	Valid
Item 4	0,262	0,041	Valid
Item 5	0,382	0,002	Valid
Item 6	0,259	0,044	Valid
Item 7	0,253	0,050	Valid
Item 8	0,317	0,013	Valid
Item 9	0,295	0,021	Valid
Item 10	0,423	0,001	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

## 2) Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,334	0,008	Valid
Item 2	0,319	0,012	Valid
Item 3	0,321	0,012	Valid
Item 4	0,268	0,037	Valid
Item 5	0,284	0,027	Valid
Item 6	0,365	0,004	Valid
Item 7	0,270	0,035	Valid
Item 8	0,276	0,031	Valid
Item 9	0,367	0,004	Valid
Item 10	0,295	0,021	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 memiliki nilai propabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

### 3) Uji Validitas Kinerja

**Tabel III.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,335	0,008	Valid
Item 2	0,420	0,001	Valid
Item 3	0,276	0,031	Valid
Item 4	0,272	0,034	Valid
Item 5	0,322	0,011	Valid
Item 6	0,267	0,038	Valid
Item 7	0,451	0,000	Valid
Item 8	0,515	0,000	Valid
Item 9	0,340	0,007	Valid
Item 10	0,310	0,015	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 10 memiliki nilai propabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.



### b) Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60, dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_{1^2}$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.10**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variable	Cronbach's alpha	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,558	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,537		Reliable
Kinerja (Y)	0,599		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

## 2. Interview awal ( wawancara )

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara

### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan irfan (2013: 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

#### 1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

$X_1$  = Pengaruh Kepemimpinan

$X_2$  = Pengaruh Disiplin Kerja

## 2. Uji Asumsi Klasik

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

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### b) Uji Multikoleniaritas

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

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

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

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

### 3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

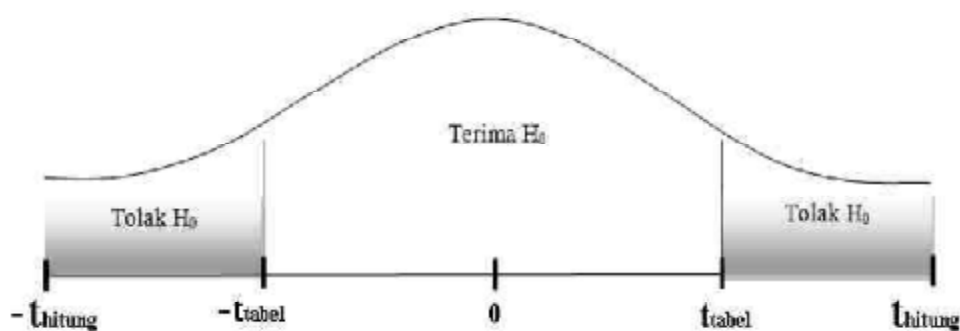
(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

#### 4. Uji f

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji f dengan rumus :

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

(Sugiono, 2012, hal. 257)

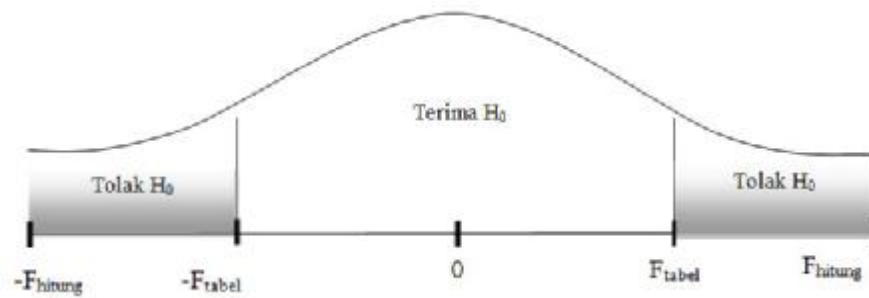
Keterangan :

$F_h$  = Tingkat Signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan:

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ .
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ .

## 5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variable X1, 10 butir pernyataan untuk variable X2, dan 10 butir untuk pernyataan variable Y. variable X1 adalah kepemimpinan, variable X2 adalah disiplin kerja dan yang menjadi variable Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 61 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel IV.1**

#### **Pengukuran Skala Likert**

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

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variable X1 dan X2 yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja maupun terhadap variable Y yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

#### **1. Karakteristik Responden**

Data dalam tabel ibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pegawai.



**a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel IV.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	63.9	63.9	63.9
Perempuan	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari 61 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara terdiri dari 39 orang laki-laki yang memiliki persentase (63,9%) dan 22 orang perempuan yang memiliki persentase (36,1%)

**b. Berdasarkan Usia**

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 thn	7	11.5	11.5	11.5
25-40 thn	45	73.8	73.8	85.2
> 40 thn	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari 61 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 7 orang (11,5%), 25-40 tahun 45 orang (73,8%), > 40 tahun 9 orang (14,8%). Hal ini menunjukkan bahwa usia 25-40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket ini yaitu sebanyak 45 orang.

### c. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	16.4	16.4	16.4
D3	9	14.8	14.8	31.1
S1	42	68.9	68.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 42 orang (68,9%), dan SMA sebanyak 10 orang (16,4%), selanjutnya D3 sebanyak 9 orang (14,8%).

### d. Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel IV.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 thn	13	21.3	21.3	21.3

5-10 thn	39	63.9	63.9	85.2
> 10 thn	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 39 orang (63,9%), > 10 tahun sebanyak 9 orang (14,8%) dan < 5 tahun sebanyak 13 orang (21,3%).

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu

### a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**

### Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	47,5	32	52,5	0	0	0	0	0	0	61	100
2	29	47,5	32	52,5	0	0	0	0	0	0	61	100
3	18	29,5	43	70,5	0	0	0	0	0	0	61	100

4	23	37,7	38	62,3	0	0	0	0	0	0	61	100
5	23	37,7	37	60,7	1	1,6	0	0	0	0	61	100
6	22	36,1	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
7	20	32,8	41	67,2	0	0	0	0	0	0	61	100
8	22	36,1	37	60,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9	20	32,8	38	62,3	3	4,9	0	0	0	0	61	100
10	27	44,3	34	55,7	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan arahan agar pegawai selalu bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memiliki jiwa yang ambisius untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5 %.
4. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan berani bertindak dan memberikan solusi pada setiap masalah yang terjadi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan selalu mendukung usaha-usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.

6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan motivasi agar setiap pegawai dapat mencapai prestasi untuk meningkatkan kinerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan hal-hal yang mendorong pegawai untuk berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2% setuju sebesar
8. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan ide-ide kreatif/inspirasi pada pegawai untuk mengembangkan kinerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan dalam pengambilan keputusan pimpinan bersedia menerima kritik dari bawahannya , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan berperilaku adil dalam memberikan pembinaan bagi pegawainya yang melanggar aturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,7%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa kepemimpinan di perusahaan sudah baik dimana persentasi menunjukan diatas 50%.

#### **b. Variabel disiplin kerja**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X2 Disiplin Kerja**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	50,8	30	49,2	0	0	0	0	0	0	61	100
2	19	31,1	42	68,9	0	0	0	0	0	0	61	100
3	26	42,6	34	55,7	1	1,6	0	0	0	0	61	100
4	20	32,8	41	67,2	0	0	0	0	0	0	61	100
5	22	36,1	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
6	19	31,1	42	68,9	0	0	0	0	0	0	61	100
7	30	49,2	31	50,8	2	3,3	0	0	0	0	61	100
8	3	4,9	36	59,0	22	36,1	0	0	0	0	61	100
9	19	31,1	41	67,2	1	1,6	0	0	0	0	61	100
10	19	31,1	42	68,9	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan selalu hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan ketidakhadiran pegawai selalu diberitahukan dengan surat keterangan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan selalu bekerja sama dengan rekan kerja agar setiap pekerjaan berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,7%.

4. Jawaban responden tentang pernyataan didalam bekerja Pegawai selalu mengikuti peraturan kerja yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
5. Jawaban responden tetang pernyataan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan selalu melaksanakan pekerjaan tanpa ada paksaan, mayoritas respondem menjawab setuju sebesar 59%.
9. Jawaban repsonden tentang pernyataan selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,2%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan tidak meninggalkan pekerjaan tersebut selesai dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa Disiplin Kerja yang ada di dalam perusahaan sudah baik dimana persentasi menunjukan diatas 50%.

### c. Variable Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	55,7	27	44,3	0	0	0	0	0	0	61	100
2	19	31,1	41	67,2	1	1,6	0	0	0	0	61	100
3	22	36,1	37	60,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
4	24	39,3	36	59,0	1	1,6	0	0	0	0	61	100
5	20	32,8	39	63,9	2	3,3	0	0	0	0	61	100
6	13	23,0	46	75,4	1	1,6	0	0	0	0	61	100
7	27	44,3	34	55,7	0	0	0	0	0	0	61	100
8	18	29,5	43	70,5	0	0	0	0	0	0	61	100
9	21	34,4	40	65,6	0	0	0	0	0	0	61	100
10	26	42,6	35	57,4	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan dapat hasil kerja saya telah sesuai dengan kualitas yang ditetapkan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,7%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan mampu menangani beban pekerjaan dengan baik sebagaimana yang ditugaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.



3. Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan atasan selalu senang dengan hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan mampu membagi waktu dengan baik dari setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,4%
7. Jawaban responden tentang pernyataan mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,7%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan sealalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,6%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan terbuka pada pendapat orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,4%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa kinerja yang diterapkan di perusahaan sudah cukup baik dimana persentasi menunjukan diatas 50%.

### 3. Analisis Data

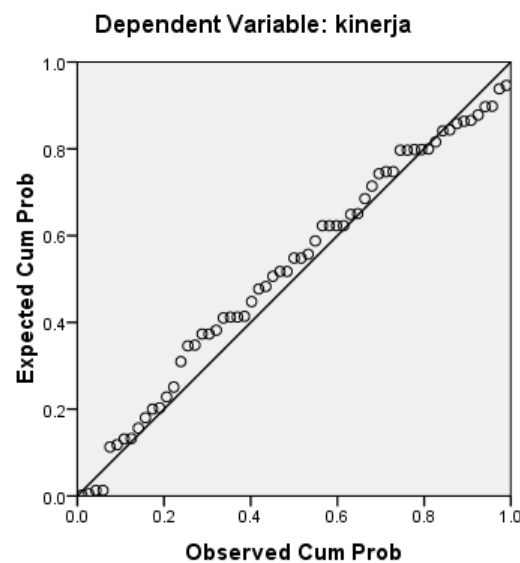
#### a. Uji Asumsi Klasik

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, yaitu :

##### 1) Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

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

## 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel. IV.9**

### Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.297	7.632		2.528	.014		
	Kepemimpinan	.276	.132	.257	2.092	.041	.975	1.025
	disiplin kerja	.284	.139	.250	2.042	.046	.975	1.025

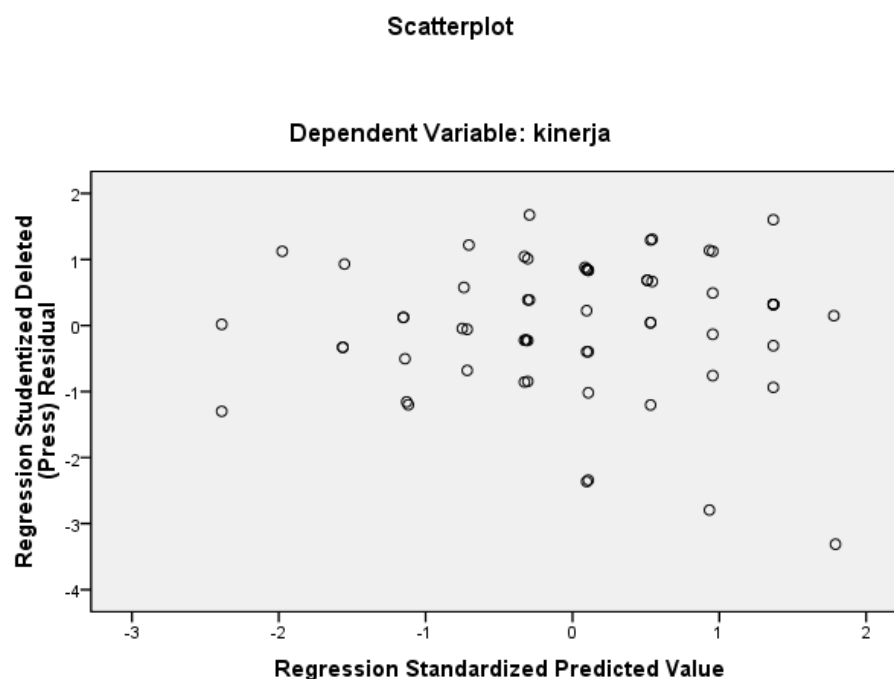
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas



**Gambar IV.2**

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. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengerahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel. IV.10**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.297	7.632		2.528	.014
kepemimpinan	.276	.132	.257	2.092	.041
disiplin kerja	.284	.139	.250	2.042	.046

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS ( *Statistical Program For Social Schedule* ) didapat :

$$a = 19.297$$

$$X_1 = 0,276$$

$$X_2 = 0,284$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Kepemimpinan dan Disiplin kerja ) adalah :

$$Y = 19,297 + 0,276 X1 + 0,284 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, nilai constant sebesar 19,297, nilai regresi variable kepemimpinan sebesar 0,276 dan nilai regresi variable disiplin kerja sebesar 0,284. Berarti seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable Y (Kinerja). Variable X2 (Disiplin Kerja) memiliki kontribusi relative paling besar diantara kedua variable bebas.

### c. Uji t (Parsial)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidaknya terhadap variabel terikat (Y). dengan Uji -t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variael terikat (Y).

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X1) secara individual terhadap kinerja pegawai (Y), maka peneliti menggunakan uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

**Tabel. IV.11**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.297	7.632		2.528	.014
kepemimpinan	.276	.132	.257	2.092	.041
disiplin kerja	.284	.139	.250	2.042	.046

a. Dependent Variable: kinerja

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,092$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

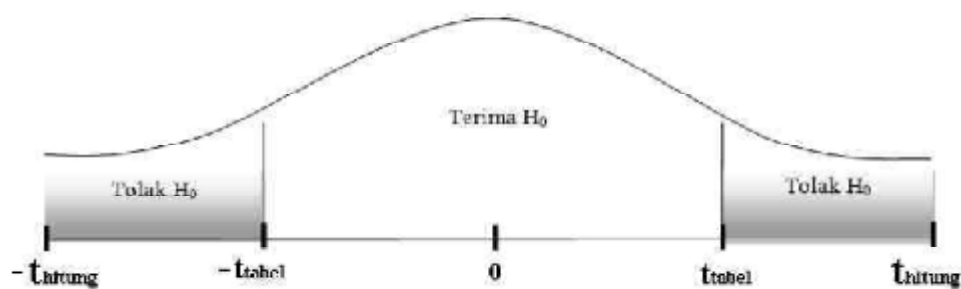
Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,092 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,042$$

$$t_{tabel} = 2,001$$



**Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,042 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

### d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :



Tabel. IV.12

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.910	2	13.455	5.067	.009 <sup>a</sup>
	Residual	154.008	58	2.655		
	Total	180.918	60			

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

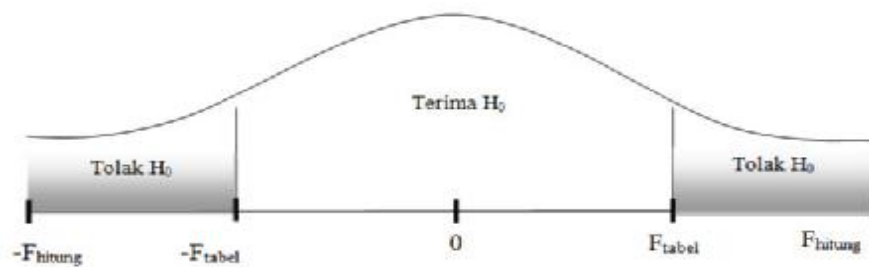
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji F, sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 5,067$$

$$F_{tabel} = 3,156$$



**Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 5,067 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5.067 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang

signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**e. Koefisien Determinasi (D)**

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel. IV.13**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 <sup>a</sup>	.149	.119	1.62951

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

b. Dependent Variable: kinerja

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,149 atau sama dengan 14,90% artinya bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 14,90%.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,092 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Dewi Lina (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh mempercepat tujuan perusahaan, sehingga pegawai yang tidak disiplin dapat menyebabkan kinerja yang menurun

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,042 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian Dewi Isma Wulayanti (2013), telah membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan uji f dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah 5.067 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5.067 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai regresi yang sebesar 0,276, disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,284. Sedangkan secara simultan sebesar 5,067. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad saefudin (2011) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan perhitungan dari hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar sebesar  $2,092 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
2. Berdasarkan perhitungan dari hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar sebesar  $2,042 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara
3. Berdasarkan hasil dari Uji F diketahui  $F_{hitung}$  adalah 5,067 sedangkan  $F_{table}$  3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{table}$   $5,067 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Perkebunan Sumatera Utara harus ditingkatkan, agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Disiplin kerja yang sudah ada sebaiknya perlu ditingkatkan dan di jaga agar mencapai kinerja yang maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan beserta bagian terikat lainnya untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi I, Sumatera Utara: Madenetre.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azuar Julandi, Irfan dan Saprial, Irfan (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan : UMSU PRESS.
- Didit darmawan (2013) *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*,surabaya,Pena Semesta.
- Edy Sutrisno(2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana.
- Hasibuan,Melayu. (2011) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi.jakarta:Bumi Aksara.
- Ismail Nawawi (2013) *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*, Jakarta, Prenamedia.
- Rivai Veithzal. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori ke Praktik* edisi II.Jakarta : Rajawali.
- Siagian, sondang. (2012) *Manajemen sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan ke 17, Jakarta : Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen* (edisi 1-14). Jakarta : Rajawali Pers
- Usman, Husaini. (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.