

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN  
PT. MOTORINDO PERKASA RAYA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : AGUNG HANDOYO**  
**NPM : 1405160260**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

### MEMUTUSKAN

Nama : AGUNG HANDOYO  
N P M : 1405160260  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. MOTORINDO PERKASA RAYA MEDAN

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

### TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.)

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.)

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP** : AGUNG HANDOYO  
**N.P.M** : 1405160260  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL PENELITIAN** : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT.  
MOTORINDO PERKASA RAYA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

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





**JMSU**

Aggul | Cerdas | Terpercaya

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : AGUNG HANDOYO  
 N.P.M : 1405160260  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. MOTORINDO PERKASA RAYA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/9/2019	Perbaiki angket peneliti sesuai dgn indikator pd masing2 variabel.	<i>[Signature]</i>	
12/9/2019	perbaiki format pertanyaan pada angket peneliti menggunakan istilah dgn dan pertanyaan.	<i>[Signature]</i>	
16/9/2019	Sebenarnya angket sesuai sudah respon dan. 44.57	<i>[Signature]</i>	
18/9/2019	Perbaiki analisis data tambahan data sesuai angket yg di sebar.	<i>[Signature]</i>	
20/9/2019	Perbaiki uji validasi, Reliabilitas, dan signifikansi uji Korelasi regresi & determinasi.	<i>[Signature]</i>	

Pembimbing Skripsi

SAPRIHAL MANURUNG, SE, MA

Medan, September 2019  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Agung Handoy  
NPM : 1405160260  
Konsentrasi : MSPM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 05 Des 2018

Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**AGUNG HANDOYO. NPM 1405160260. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan”. Skripsi 2019.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Metode yang digunakan adalah menyebar angket dengan metode skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persamaan regresi berganda  $Y = 12,7920,498 X_1 + 0,564 X_2$ , persamaan tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (disiplin kerja). Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,622 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1,682 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t_{hitung} 2,622 > t_{tabel} 1,682$ . Dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,576 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1,682 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  atau  $t_{hitung} 3,576 > t_{tabel} 1,682$ . Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan Sig.  $0,003 < 0,05$ . Adapun kemampuan dari kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menjelaskan disiplin kerja adalah sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahuwata'ala dengan mengucapkan kalimat syukur Alhamdulillah Rabbil'alamin atas diberikannya kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad Salallahualaihi Wasalam yang kita harapkan syafa'atnya di hari akhir nanti, sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan proposal ini, dimana proposal ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini meskipun tidak begitu sempurna:

1. Teristimewa Ayahanda Susilo Handoyo dan Ibunda Rostina dan Keluarga Besar saya yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta

- memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Terima kasih untuk kakak dan abang saya tercinta Lia Handoyo dan Ersan Handoyo serta Putra Handoko adik tersayang yang telah memberikan dorongan dan motivasi untuk penulis.
  3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  4. Bapak H. Januri, SE, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  5. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  7. Bapak Jasman Syarifuddin SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  8. Bapak Dr. Jufrizen, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  9. Bapak Saprial Manurung, S.E., M.A, selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah ikhlas telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
  10. Biro Manajemen dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



11. Kepada sahabat-sahabat saya Yuda Musyafli, Dicky Pratama, Hairul Bahri, Wawan Kurniawan dan Eko Syahputra.

12. Kepada teman-teman seperjuangan saya Irwanda, Mohd. Siddiq, Ainal Basri, Aditya Pratama Yusni Damanik dan Anggi Natapraja Lubis

Seiring doa dan semoga ALLAH Subhanahuwata'ala membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH Subhanahuwata'ala, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2019  
Penulis

**AGUNG HANDOYO**  
**1405160260**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan dan Manfaat .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11
A. Uraian Teoritis .....	11
1. Kepemimpinan .....	11
a. Pengertian Kepemimpinan .....	11
b. Tujuan Kepemimpinan.....	12
c. Manfaat Kepemimpinan.....	13
d. Bentuk Kepemimpinan .....	14
e. Indikator Kepemimpinan .....	15
2. Motivasi Kerja.....	19
a. Pengertian Motivasi .....	19
b. Tujuan Motivasi .....	21
c. Manfaat Motivasi .....	21
d. Bentuk Motivasi .....	22
e. Indikator Motivasi .....	23
3. Disiplin Kerja .....	25
a. Pengertian Disiplin .....	25
b. Tujuan Disiplin .....	28
c. Manfaat Disiplin .....	28
d. Bentuk Disiplin.....	29
e. Indikator Disiplin.....	29
B. Kerangka Konseptual .....	31
C. Hipotesis .....	34

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Defenisi Operasional Variabel .....	36
1. Kepemimpinan .....	37
2. Motivasi Kerja .....	37
3. Disiplin Kerja .....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
1. Tempat Penelitian .....	38
2. Waktu Penelitian .....	39
D. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	40
E. Teknik Pengumpulan .....	40
F. Teknik Analisa Data .....	45
1. Regresi Linier Berganda .....	45
2. Uji Asumsi Klasik .....	46
3. Pengujian Hipotesis .....	48
4. Koefisien Determinasi .....	52
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>54</b>
A. Hasil Penelitian .....	54
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	53
a. Identitas Responden .....	53
b. Deskripsi Variabel Penelitian .....	56
2. Analisis Data .....	67
a. Uji Asumsi Klasik .....	67
b. Uji Regresi Linier Berganda .....	70
c. Pengujian Hipotesis .....	72
3. Koefisien Determinasi .....	76
B. Pembahasan .....	77
 <b>BAB V PENUTUPAN .....</b>	 <b>81</b>
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Kepemimpinan .....	37
Tabel III.2	: Indikator Motivasi Kerja .....	37
Tabel III.3	: Indikator Disiplin .....	38
Tabel III.4	: Jadwal Penelitian .....	39
Tabel III.5	: Skala Likert .....	40
Tabel III.6	: Uji Validitas Kepemimpinan (X1) .....	42
Tabel III.7	: Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) .....	43
Tabel III.8	: Uji Validitas Disiplin Kerja (Y) .....	43
Tabel III.9	: Uji Reliabilitas .....	45
Tabel IV. 1	: Skala Pengukuran Likert .....	53
Tabel IV. 2	: Usia Responden .....	54
Tabel IV. 3	: Jenis Kelamin Responden .....	54
Tabel IV. 4	: Masa Kerja Responden .....	55
Tabel IV. 5	: Tingkat Pendidikan Responden .....	55
Tabel IV. 6	: Skor Angket Variabel Kepemimpinan .....	56
Tabel IV. 7	: Skor Angket Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel IV. 8	: Skor Angket Variabel Disiplin Kerja .....	64
Tabel IV. 9	: Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel IV. 10	: Uji Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel IV. 11	: Hasil Uji Parsial .....	72
Tabel IV. 12	: Hasil Uji Simultan .....	75

Tabel IV. 13 : Koefisien Determinasi ..... 76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	32
Gambar II.2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja .....	33
Gambar II.3 : Kerangka Konseptual .....	34
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	49
Gambar III.2 : Kurva Pengujian Hipotesis Uji F .....	51
Gambar IV.1 : Uji Normalitas .....	68
Gambar IV.2 : Uji Heterokedastisitas.....	70
Gambar IV.3 : Kriteria Uji Parsial 1 .....	73
Gambar IV.4 : Kriteria Uji Parsial 2 .....	74
Gambar IV.5 : Kriteria Uji Simultan .....	75



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila para pimpinan yang ada telah di upayakan bekerja sesuai dengan fungsi-fungsinya. Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, berarti dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi (Kamal, 2015).

Dalam menjalankan tujuan perusahaan maka membutuhkan sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para karyawan adalah penekanan pada motivasi kerja mereka. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

PT. Motorindo Perkasa Raya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang suplai suku cadang sepeda motor. Perusahaan ini berdiri sejak Agustus 2016, yang melakukan bisnis suku cadang sepeda motor ini dengan area pemasaran di Sumatera dan dengan sistem distribusi yang strategis. Perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam produk suku cadang sepeda motor seperti ring piston, piston, conrod, valve, chain kit, dan lain-lain.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Motorindo Perkasa Raya, ditemukan beberapa fenomena permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut, diantaranya adalah pimpinan tidak efektif dalam melakukan pengawasan pada karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan cenderung tidak tercapai dengan baik. Karyawan kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja, disebabkan pimpinan cenderung hanya berorientasi pada pencapaian hasil kerja tanpa memperhatikan semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja, hal ini terlihat dimana keterlambatan dalam memasuki tempat kerja, dan penyelesaian pekerjaan sering terlambat. Karyawan kurang mendapatkan upah kerja yang layak, dan optimalisasi pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak dihargai.

Perusahaan akan senantiasa memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja. Sebab meningkatnya motivasi karyawan memiliki dampak positif bagi aktivitas perusahaan. Motivasi merupakan keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Rubin dan Judge, 2008, hal. 222),.

Sedangkan motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri sehingga karyawan tidak bisa mengembangkan kemampuannya untuk perusahaan tersebut (Gultom, 2014).

Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Motivasi yang terdapat pada diri manusia tidak terlepas dari keinginan dan kemauan dirinya untuk melakukan sesuatu. Firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam Al-Quran surat Ar-ra'd ayat 11 berbunyi:

لَا يَمُرُّ بَيْنَهُمْ وَمِنَّا آيَةٌ يُرِيهِمْ أَنَّ اللَّهَ لِلظَّالِمِينَ ضَالٌّ  
Og` B`mR` B`B`rCÈ

Artinya: ".....*Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*(Q.S. Ar-Ra'd (23): 11)

Berdasarkan ayat di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Sementara itu berhubungan disiplin dapat didefinisikan sebagai penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan (Sutrisno, 2009, hal. 85). Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.



Adapun juga kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2004, hal. 129). Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan untuk berperilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Jufrizen, 2016). Disiplin kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat kerja (Jufrizen, 2018).

Lebih spesifiknya disiplin dalam konteks Islam, dimana berakar pada gagasan ketuhanan, kemanusiaan dan adanya konsep keseimbangan (*al-'adalah*) duniawi dengan ukhrawi itu (Ritonga, 2006). Dalam konteks seperti inilah pandangan akan terarah pada suatu postulat bahwa disiplin dalam Islam bukanlah suatu proses rasionalisasi/'*aql* semata, tapi juga menyangkut pada adanya keterlibatan dorongan/*nafs/drive* dan emosi/*qalb*.

Dalam konteks kepemimpinan, dimana setiap orang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin, baik pemimpin dalam organisasi, sosial, politik, pemerintahan atau setidaknya pemimpin dalam keluarga atau menjadi pemimpin untuk dirinya sendiri.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang

direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015).

Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan motivasi kerja mereka. Tentunya pihak pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dan kepemimpinan dapat diartikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan (Sutrisno, 2011, hal. 214). Secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Sebab pentingnya kepemimpinan bagi perusahaan karena menjadi salah satu posisi kunci dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan seseorang agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan (Kartono, 2014, hal. 153).

Dalam pandangan Islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam, kepemimpinan Rasulullah tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual dan masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Rasulullah memang mempunyai kepribadian yang sangat agung, hal ini seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an surat Al-Qalam ayat 4, berbunyi:

وَمَا يَدْعُواكَ إِلَّا بَرًّا عَظِيمًا

*Artinya: Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung. (Q.S. al-Qalam (68): 4)*

Ayat di atas menunjukkan bahwa Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam memang mempunyai kelebihan yaitu berupa akhlak yang mulia, sehingga dalam hal memimpin dan memberikan teladan memang tidak lagi diragukan. Kepemimpinan Rasulullah memang tidak dapat ditiru sepenuhnya, namun setidaknya sebagai umat Islam harus berusaha meneladani kepemimpinan-Nya.

Mengenai kepemimpinan juga telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Mu'minun ayat 8 -11 berbunyi:

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِّمَنْ عَرَفَهُمْ وَالَّذِينَ لَمْ يُعْرِفُوا مِنْهُمْ لَا يَجْعَلُونَ فِيهِمْ عُجْبًا ذِي عِلْمٍ

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنَسَبِهِمْ حَرَجٌ لِّمَنْ عَرَفَهُمْ وَالَّذِينَ لَمْ يُعْرِفُوا مِنْهُمْ لَا يَجْعَلُونَ فِيهِمْ عُجْبًا ذِي عِلْمٍ

*Artinya: Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka Itulah*

*orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya. (Q.S. Al-Mukminun (23): 8-11).*

Selain dalam Al-Qur'an Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam juga mengingatkan dalam Hadistnya agar dapat menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dimintai pertanggung jawaban baik didunia maupun di hadapan Allah Subhanahu wa Ta'ala. Hal ini sesuai dengan Hadist Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam yang mengatakan "*Setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya*".(HR. Bukhari No. 4789, diriwayatkan oleh Abdullah).

Hadis di atas diartikan bahwa setiap orang tidak terlepas dari tanggung jawab. Dengan demikian, maka kita bertanggung jawab kepada diri kita sendiri. Jika kita melakukan suatu kesalahan, maka kita jugalah yang menanggungnya, bukan orang lain.

Maka kepemimpinan pada dasarnya memberikan dampak terhadap berbagai faktor terhadap usaha peningkatan berbagai perilaku anggota yang dipimpinya. Jika dalam suatu organisasi/perusahaan, dimana pemimpin akan memberikan kontribusi terhadap upaya peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2014) yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya*" mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dan dalam penelitian yang dilakukan Reni (2015) yang berjudul "*Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD. Surya Phone Di*



Samarinda” Menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik membahas dalam bentuk proposal dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Motorindo Perkasa Raya”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang terjadi pada PT. Motorindo Perkasa Raya sebagai berikut:

1. Pimpinan tidak efektif dalam melakukan pengawasan pada karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan cenderung tidak tercapai dengan baik.
2. Karyawan kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja, disebabkan pimpinan cenderung hanya berorientasi pada pencapaian hasil kerja tanpa memperhatikan semangat karyawan dalam bekerja.
3. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja, hal ini terlihat dimana keterlambatan dalam memasuki tempat kerja, dan penyelesaian pekerjaan sering terlambat.

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

### **1. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini tidak semua fenomena yang teridentifikasi akan diteliti karena keterbatasan waktu dan ilmu yang dimiliki penulis, demi menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan maka ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

## **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperarah pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba untuk membuat suatu rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara Teoritis

Diharapkan dapat menjadi referensi, bahan bacaan atau informasi dan perbandingan dalam penelitian di masa mendatang terutama yang berkaitan

dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta dapat menambah literature yang ada.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan dalam kepemimpinan yang efektif dan efisien untuk memotivasi dan memberikan disiplin kepada karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain sebagai bahan masukan penelitian ini juga dapat menjadi bahan membuat strategi bagi perusahaan dalam pencapaian kepemimpinan dan motivasi kerja dalam bentuk disiplin kerja.

c. Manfaat Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Kepemimpinan

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam perusahaan, kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan untuk mengatur dan mengelola aktivitas kerja. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Ardana, dkk, 2009, hal. 89). Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi, jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Kartono, 2014, hal. 10).

Dalam Islam, kepemimpinan dijelaskan dalam Al Quran. Sebagaimana yang tercantum dalam firman Allah Surah al-Ahzab ayat 72, yang berbunyi:

﴿رَبِّهِمْ فَاصْبِرْ إِنَّ كَيْدَ الشَّيْطَانِ فَتْنَةٌ لِّلنَّاسِ ۗ وَلَا تَهِنِ وَلَا تَحْزَنْ ۗ إِنَّا نَأْتِيكُم بِٱلْقُرْءَانِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾  
﴿فَإِذْ أَخَذْنَا مِنَ ٱلنَّبِيِّينَ ٱلْعَهْدَ أَن لَّا يَكْفُرُونَ﴾

*Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat[1233] kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan*

*mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh,(Q.S. Al Ahzab (33): 72)*

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk memperbaiki karyawannya.

Di dalam Islam, dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus bertanggung jawab dalam memikul amanah yang diberikan oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala. Oleh karena itu, setiap orang harus berusaha untuk memikul tanggung jawab tersebut.

#### **b. Tujuan Kepemimpinan**

Tujuan kepemimpinan dalam Islam terdiri dari, tujuan yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Tujuan pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penegahan perbedaan kelompok dan sebagainya, (Effendi, 2011, hal. 188).

Tujuan kepemimpinan dalam Islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan benar (Mudjiono, 2002, hal. 35). Dan dalam sejarah peradaban Islam, kepemimpinan memiliki beberapa sebutan yaitu: khilafah (subyeknya disebut khalifah), imamah (subyeknya disebut imam), dan sultan. Sebutan “imam” dikaitkan dengan imam shalat yang diikuti dan ditaati tingkah laku dan perbuatannya (Fata, 2012, hal. 5).

Maka perspektif Islam melihat pemimpin merupakan hal cukup fundamental dalam tatanan sosial. Ia menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat. Ibarat kepala dari seluruh tubuh, peranannya sangat menentukan perjalanan dalam mewujudkan kemaslahatan umat. Tak hanya kemaslahatan dunia, seorang pemimpin juga memiliki tanggung jawab besar untuk mengatur serta mengawasi tegaknya syari'at Allah.

### **c. Manfaat Kepemimpinan**

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab secara optimal sehingga dapat mewujudkan manfaat kepemimpinan dengan kerja sama dari orang-orang yang dipimpinnya, (Siagian, 2010, hal. 20).

Manfaat kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan, (Kartono, 2008, hal. 81).

Dan manfaat kepemimpinan adalah memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana dan menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, (Adair, 2008, hal. 11).

Adapun manfaat lain dari kepemimpinan terdiri dari pimpinan sebagai penentu arah, pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi, pimpinan sebagai komunikator yang efektif, pimpinan sebagai mediator, dan pimpinan sebagai integrator, (Siagian, 2010, hal. 21).



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain bergabung untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **d. Bentuk Kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki bentuk tersendiri dalam hal kepemimpinannya. Termasuk bagaimana aktivitas mempengaruhi orang lain akan tercermin pada pola tingkah laku yang dilakukan pemimpin. Hal itu senada dengan bentuk kepemimpinan, penelitian membuktikan bahwa mayoritas pemimpin mempunyai bentuk utama dan bentuk sampingan, bentuk utama merupakan pola tingkah laku yang sering digunakan pemimpin dalam kerangka mempengaruhi aktivitas orang lain atau bentuk kepemimpinan yang paling disukai sedangkan bentuk sampingan diasumsikan dengan perpaduan bentuk yang lain. Gaya kepemimpinan mempunyai tiga bentuk yaitu otoriter, demokratis dan kepemimpinan bebas.

Bentuk kepemimpinan otoraktis sebagai bentuk yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas, (Thoha, 2010, hal. 49). Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Adapun yang lain mengemukakan bentuk kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan- tujuan yang bermutu tercapai , (Danim, 2010, hal. 75).

Di dalam Islam bentuk kepemimpinan adalah kilafah yang mempunyai makna daya memimpin, kualitas memimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara terminologi, kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk

mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan.

#### e. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator- indikator kepemimpinan terdiri dari kemampuan kedudukan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi didalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan atau kemampuan membuat keputusan, dan kepercayaan diri, (Handoko, 2010, hal. 297).

Dan indikator - indikator kepemimpinan juga terdiri dari kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan social, motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan sikap-sikap hubungan kemanusiaan, (Thoah, 2011, hal. 67).

Indikator kepemimpinan dalam Islam bersumber dalam Al Quran. Pertama, hikmah, ajaklah manusia ke jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan nasehat yang baik lagi bijaksana, sesuai dengan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam surah Al Nahl ayat 125, yang berbunyi:

أَمْ يَدْعُونَ إِلَىٰ مِثْلِهِ وَهُمْ يَعْلَمُونَ  
 وَإِلَىٰ جِهَنَّمَ يُدْعُونَ  
 وَإِلَىٰ جِهَنَّمَ يُدْعُونَ  
 وَإِلَىٰ جِهَنَّمَ يُدْعُونَ

*Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah[845] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (Q.S. Al-Nahl (16) :125).*

Kedua, qudwah, kepemimpinan menjadi efektif apabila dilakukan tidak hanya dengan nasihat tapi juga dengan ketauladanan yang baik dan bijaksana,

berdasarkan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam surah Al Ahdzab ayat 21 yang berbunyi:

وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَكُونَ لَهُ أَسْرَافٌ وَلَا أَلْبَابٌ وَمَنْ يُنْفِقْ إِفْسَافًا فَهُوَ مُؤْتَمَرٌ ۚ وَمَنْ يُقِرْ بِالْحَقِّ وَالْأَعْيُنُ عَلَىٰ حَقِّهِ مُتَقِنَةٌ ۚ فَاذْكُرُوا اللَّهَ يَوْمَ تَأْتِي السَّمَكُمُ الْمَوْتُ ۚ وَأَنْتُمْ كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. (Q.S. Al-Ahdzab (33) :21).*

Sebuah ungkapan mengatakan, bahwa satu ketauladanan yang baik lebih utama dari seribu satu nasehat. Memang kesan dari sebuah keteladanan lebih melekat dan membekas dibanding hanya sekedar nasehat seorang pemimpin.

Ketiga, musyawarah diskusi, adalah suatu bentuk pelibatan seluruh komponen masyarakat secara proporsional dalam keikutsertaan dalam pengambilan sebuah keputusan atau kebijaksanaan, hal ini didasarkan dengan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam surah Ali Imran ayat 159 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا جَاءَ أَحَدًا مِنْكُمْ بَأْسٌ فَامْسِكُوا وَلَا يَجْرُؤُنَا عُقُوبَتُهُمْ وَلَا هُمْ يُعْزَبُونَ ۚ وَلَوْ كُنَّا فَاعِلِينَ ۗ وَإِن كُنْتُمْ فِي شَكٍّ مِنْهُمْ لَمَنْعَكُمْ عَنْهُم لَوْلَا فَتَنَالَهُمُ الْمَوْلُوتُ مَعَهُمْ وَأَمَّا إِذَا مَا اتَّخَذْتُمُ الْمُشْرِكِينَ حُرَّامًا مِثْلَ طَاهِرَاتِ الْإِسْلَامِ فَذُكِّرْتُم بَلْ يَكْفُرُونَ لَكُمْ فِيهِمْ وَمَا يُغْنِي عَنْكُمْ كُفْرُهُمْ إِذْ تُبْعَثُونَ ۚ وَإِذَا جَاءَ أَحَدًا مِنْكُمْ بَأْسٌ فَامْسِكُوا وَلَا يَجْرُؤُنَا عُقُوبَتُهُمْ وَلَا هُمْ يُعْزَبُونَ ۚ وَلَوْ كُنَّا فَاعِلِينَ ۗ وَإِن كُنْتُمْ فِي شَكٍّ مِنْهُمْ لَمَنْعَكُمْ عَنْهُم لَوْلَا فَتَنَالَهُمُ الْمَوْلُوتُ مَعَهُمْ وَأَمَّا إِذَا مَا اتَّخَذْتُمُ الْمُشْرِكِينَ حُرَّامًا مِثْلَ طَاهِرَاتِ الْإِسْلَامِ فَذُكِّرْتُم بَلْ يَكْفُرُونَ لَكُمْ فِيهِمْ وَمَا يُغْنِي عَنْكُمْ كُفْرُهُمْ إِذْ تُبْعَثُونَ ۚ

*Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu.karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.(Q.S. Ali Imran (3) :159)*

Dengan musyawarah diskusi dan bertukar pikiran, maka tidak ada suatu permasalahan yang tak dapat diselesaikan. Tentu dengan prinsip-prinsip

*bilhikmah wamauidhatil khasanah* yang harus dipegang teguh oleh setiap komponen pemerintah atau imamah.

Keempat, adil, tidak memihak pada salah satu pihak. Pemimpin yang berdiri pada semua kelompok dan golongan, sesuai dengan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam surah An-Nisaa' ayat 58, yang berbunyi:

\*ب) ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا دُعِيتُمْ إِلَىٰ مَعْرَظٍ فَادْعُوا بِهَا بِالْحَقِّ وَالْأَدْلِ بِالْوَعْدِ الَّذِي بَيْنَ يَدَيْ رَبِّكُمْ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْتَبِعُوا رِاسِيَ وَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْحَقِّ وَالْحَقُّ أَكْبَرُ مِنْ نِجْمِ اللَّيْلِ الظُّلُمِ ﴿٥٨﴾

b) ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا دُعِيتُمْ إِلَىٰ مَعْرَظٍ فَادْعُوا بِهَا بِالْحَقِّ وَالْأَدْلِ بِالْوَعْدِ الَّذِي بَيْنَ يَدَيْ رَبِّكُمْ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْتَبِعُوا رِاسِيَ وَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْحَقِّ وَالْحَقُّ أَكْبَرُ مِنْ نِجْمِ اللَّيْلِ الظُّلُمِ ﴿٥٨﴾

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (Q.S. An Nisaa' (4): 58)*

Firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam surah An-Nisaa' ayat 135, yang berbunyi:

\*يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا حُكِمَ عَلَيْكُمْ فَاذْكُرُوا أَنفُسَكُمْ نَظِيرًا لِمَا كُنْتُمْ تَحْكُمُونَ ﴿١٣٥﴾

{ب) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا حُكِمَ عَلَيْكُمْ فَاذْكُرُوا أَنفُسَكُمْ نَظِيرًا لِمَا كُنْتُمْ تَحْكُمُونَ ﴿١٣٥﴾

?ب) ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا حُكِمَ عَلَيْكُمْ فَاذْكُرُوا أَنفُسَكُمْ نَظِيرًا لِمَا كُنْتُمْ تَحْكُمُونَ ﴿١٣٥﴾

*Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia[361] Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan. (Q.S. An Nisaa'(4): 135)*

Firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam surah Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا لِلصِّدْقِ كَمَا قُوتُوا لِلظُّلْمِ إِنَّهُ قَرِيبٌ مِّنْكُمْ  
 وَيَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا جَاهِدُوا الْكُفْرَ إِنَّهُ قَدْ جَاءَكُمْ مِنَ الْكُفْرِ  
 أَصْحَابٌ كَثِيرٌ مِّنْكُمْ يَتَّبِعُونَ الْهَوَىَٰ وَهُوَ كَرِهُونَ لِكُلِّ فِتْنَةٍ  
 مَّشْفِقُونَ

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al Maidah (5): 8)*

Dalam memimpin pegangannya hanya pada kebenaran, *shirathal mustaqim* (jalan yang lurus). Timbangan dan ukurannya bersumber pada al-Qur'an dan al-Hadits. Kecintaannya hanya karena Allah dan kebencian pun hanya karena Allah. Hukum menjadi kuat tidak hanya saat berhadapan dengan orang lemah, tapi juga menjadi kuat saat berhadap-hadapan dengan orang kuat.

Kelima, kelembutan hati dan saling mendoakan. Kesuksesan dan keberhasilan Rasulullah dan para sahabat dalam memimpin umat, lebih banyak didukung oleh faktor performa pribadi Rasul dan para sahabat yang lembut hatinya, halus perangainya dan santun perkataannya. Maka Allah Subhanahu wa Ta'ala menempatkan Muhammad Rasulullah sebagai rujukan dalam pembinaan mental dan moral.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Al Quran bersumber dari Al Quran dan mencontoh perilaku Nabi Muhamamad sebagai contoh teladan.

Dimana posisi manusia harus dapat mencontoh dan mengimplementasikan berbagai tindakan dan perbuatan Nabi dalam aktivitas memimpin.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dinyatakan sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil sikap khusus individu, dan hubungan sosial dan individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Motivasi sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan demi mencapai yang lebih optimal.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku, (Gibson, 2013, hal. 165). mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kearah pencapaian tujuan organisasi.



Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan, (Handoko, 2012, hal. 213). Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Dan motivasi juga menjadi penggerak dan pembimbing bagi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien (Sutrisno (2009, hal. 109). Pemberian motivasi ini dapat dilakukan secara finansial dan non finansial. Motivasi finansial dapat berupa gaji, bonus maupun insentif, sedangkan motivasi non finansial berupa penghargaan, pujian dan promosi jabatan dan lain-lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Adapun motivasi menurut perspektif Islam ialah dorongan psikologis yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah Subhanahu wa Ta'ala sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai umat islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator ialah Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi Wasallam dimana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika beliau diberikan julukan "Uswatun Khasanah" yang artinya suri tauladan yang baik.

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam islam,

bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.

Motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, (Mangkunegara, 2010, hal. 42). Dan motivasi juga terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, (Mangkunegara, 2010, hal. 56).

### **b. Tujuan Motivasi**

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, begitu juga dalam motivasi pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mengefektifkan pengadaan karyawan, (Hasibuan, 2016, hal. 128).

Tujuan motivasi juga adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu, (Purwanto, 2010, hal. 82).

Tujuan motivasi dalam pandangan islam adalah untuk penggerak kehendak yang lebih mengarah pada amal, seperti tujuan untuk menjaga diri dan kelangsungan hidupnya supaya dapat beribadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala dengan baik dan sempurna.

### **c. Manfaat Motivasi**

Setiap perusahaan memiliki manfaat yang harus dicapai, begitu juga dalam motivasi pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Manfaat

motivasi adalah mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan (Hamalik, 2010, hal. 161).

Manfaat motivasi lain adalah motivasi mendorong manusia untuk berbuat, motivasi menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai, motivasi sebagai penyeleksi perbuatan yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat (Ramayulis, 2002, hal. 37).

Manfaat motivasi dalam pandangan islam adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat, dan pekerjaan juga dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dan beribadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala juga tetap dalam keadaan baik dan tepat waktu sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh diri sendiri karena tepat waktu.

#### **d. Bentuk Motivasi**

Bentuk motivasi yaitu insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang yang lebih bergairah dan produktif, *carrot and stick approach* merupakan bentuk hadiah dan hukuman (Yusnidar, 2012).

Bentuk motivasi lainnya adalah motivasi intrinsik merupakan hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri siswa sendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan belajar, motivasi ekstrinsik merupakan hal dan keadaan yang datang dari luar individu siswa yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan belajar (Wina, 2014).

Bentuk motivasi yang dianut oleh perusahaan biasanya berbeda-beda, bentuk motivasi yang sering dilakukan perusahaan adalah kompensasi bentuk uang kekuatan untuk memberikan motivasi dan selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebajikan.

#### **e. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi kerja (Ridwan, 2006, hal. 66) yaitu:

- 1) Upah gaji yang layak
- 2) Pemberian Insentif
- 3) Mempertahankan harga diri
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi
- 6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### 1) Upah gaji yang layak

Yang dapat di ukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standart mutu hidup.

##### 2) Pemberian Insentif

Yang di ukur memalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja.

##### 3) Mempertahankan harga diri

Yaitu di ukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.

##### 4) Memenuhi kebutuhan rohani

Yaitu di ukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.

##### 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi

Yaitu di ukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.

- 6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.

Dalam hal ini di ukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

Indikator motivasi lainnya (Mangkunegara, 2007, hal. 111) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari penilaian motivasi adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguhsungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Mahendra (2014) diantaranya adalah gaji, insentif atau bonus, keamanan dan sosial, tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, kreatif dan tanggung jawab.

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah meningkatkan kerja keras dalam diri, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran ke depan, berusaha untuk maju, terus tekun, memilih rekan kerja yang baik, dan memanfaatkan waktu yang ada.

### **3. Disiplin Kerja**

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

Dalam bekerja dituntut juga berdisiplin pada saat bekerja untuk mewujudkan tempat kerja yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2008, hal. 167).

Sedangkan definisi disiplin lainnya adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013, hal. 305).

Adapun juga arti disiplin yaitu satu aspek kehidupan yang mesti wujud dalam masyarakat, oleh karena itu ia hendaklah mendapat perhatian berat dari semua pihak (Zainal, 2009, hal. 2). Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2008, hal. 132).

Dan ada pengertian lain kedisiplinan yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentatati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Saydam, 2008, hal. 284). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Mangkunegara, 2010, hal. 135).

Dalam perspektif Islam, kedisiplinan berasal dari kata disiplin yang berarti ta'at dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, kedisiplinan bisa diartikan suatu sikap yang taat dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, tanpa suatu adanya peraturan maka tidak akan tercapailah suatu kedisiplinan, dengan adanya suatu peraturan akan melatih seseorang untuk disiplin dalam segala hal, dan dengan sikap yang selalu disiplin membuat seseorang berhasil dengan apa yang seseorang tersebut impikan itulah sebabnya kedisiplinan adalah modal utama suatu keberhasilan.

Menurut pandangan Islam disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam Surah An-Nisa ayat 59, yang artinya "Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul-Nya, dan Ulil Amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainanpendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An-Nisa:59).

Karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tat tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tat tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi para karyawan.

Dengan menerapkan disiplin yang hidup didalam perusahaan, karyawan termotivasi secara moral untuk mengejar tujuan perusahaan dengan sepenuh hati. Dari berbagai pendapat sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan, baik perseorangan maupun kelompok bersikap dan berperilaku yang positif untuk mematuhi dan menjalankan segala peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan baik itu secara lisan maupun



tulisan dengan kesadaran penuh guna meningkatkan produktifitas karyawan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tempat dirinya bekerja.

### **b. Tujuan Disiplin**

Disiplin mempunyai tujuan seperti; perintah atas diri sendiri menaklukkan kuasa kemauan memperbaiki kebiasaan-kebiasaan mengajarkan menghormati orang tua dan ilahi penurutan atas dasar prinsip untuk mengembangkan suatu keteraturan dalam tindakan manusia (White, 2010). Sedangkan disiplin memiliki tujuan lain seperti; mengembangkan keteraturan dalam tindak manusia, berikan sasaran tertentu bersama cakrawala (Durkheim, 2011, hal. 125).

Adapun disiplin juga mempunyai tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan supaya mampu untuk mengontrol diri sendiri. Selain itu juga supaya dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku (Sirait, 2008, hal. 11).

### **c. Manfaat Disiplin**

Manfaat disiplin seperti tumbuhnya kepekaan agar menjadi pribadi yang peka atau berperasaan halus dan percaya pada orang lain, menumbuhkan kepedulian dengan disiplin membuat diri menjadi mempunyai integritas, selain bisa memikul tanggung jawab, dapat memecahkan masalah dengan baik, mengajarkan keteraturan agar bisa mempunyai pola hidup yang teratur dan dapat mengelola waktu yang dimilikinya dengan baik (Aswandi, 2013).

Dalam pandangan Islam manfaat disiplin adalah tidak menunda- nunda pekerjaan dan yang paling utama harus dimiliki adalah niat dan tekad, disiplin, dan manajemen waktu. Bagi dan atasi tugas- tugas, untuk mengerjakan tugas yang

paling sulit atau paling tidak disukai, dan jangan lupa berdoa dalam pekerjaan apapun.

#### **d. Bentuk Disiplin**

Bentuk disiplin ada 3 bentuk seperti, disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan dapat dicegah (Asmiarsih, 2006, hal. 135). Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sedangkan bentuk lain disiplin ada 2 bentuk seperti, disiplin otokratis dipandang sebagai bentuk di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas, disiplin demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2013, hal. 49).

Dalam pandangan Islam bentuk disiplin adalah bentuk ketaatan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, menghindari sifat lalai, mudah dalam mencari rezeki, dunia akhirat yang seimbang, menjadi ahli dalam bidangnya, hidup menjadi lebih teratur, menumbuhkan rasa percaya diri, jauh dari maksiat, memupuk rasa kepedulian, menjadi pribadi yang mandiri, meningkatkan perkembangan otak anak, jiwa yang tenang, dan menjadi lebih peka.

#### **e. Indikator Disiplin**

Ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik dan ketaatan terhadap aturan kantor (Sutrisno, 2009, hal. 94).

Indikator lain dalam mengukur disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja (Harlie, 2010).

Indikator disiplin juga mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi (Tantri, *dkk*, 2014).

Indikator disiplin kerja karyawan pada konteks, tinggi rendahnya tingkat absensi, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, kinerja karyawan dan besarnya produktifitas karyawan (Habe, 2012).

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, menaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi,

ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, kinerja karyawan serta besarnya produktivitas karyawan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel- variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Tujuannya adalah untuk menilai atau mengukur hubungan atau pengaruh antara variabel dalam suatu penelitian. Dalam hal ini variabel bebas kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan disiplin terhadap karyawannya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian Reza (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”. Dan juga sejalan dengan penelitian Astuti dan Iverizkinawati (2018) menyatakan bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa

puas dalam bekerja maka tingkat kinerja dan disiplin setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.



**Gambar II. 1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

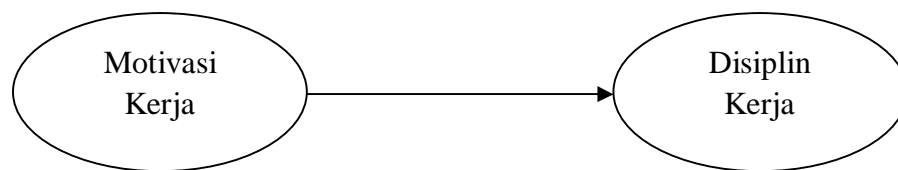
## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan demi mencapai yang lebih optimal.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik (Arda, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Nurbudiawati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut”. Dan juga sejalan dengan hasil penelitian Lopes (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.



**Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

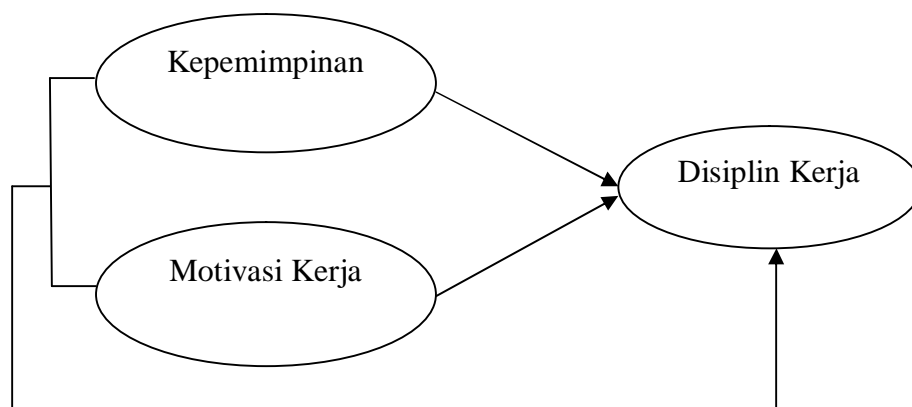
### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Dalam suatu perusahaan, terciptanya disiplin kerja yang baik dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Ardana, 2009, hal. 89).

Sedangkan Sutrisno (2009, hal. 109) menyatakan bahwa motivasi menjadi penggerak dan pembimbing bagi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dan disiplin dapat didefinisikan suatu bentuk pelatihan yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013, hal. 305).

Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzan (2017) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (Studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematang Siantar)”. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja. Maka dalam hal ini paradigma penelitian yang dapat digambarkan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dikemukakan pada gambar di bawah ini:



**Gambar II. 3 Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 45). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya.
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Disiplin Kerja (Y). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. dan metode yang digunakan dalam penelitian ini ditekankan menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2012, hal. 55). Dan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009, hal. 248).

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas karyawan terhadap variabel terikat di PT. Motorindo Perkasa Raya.

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

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

## 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Ardana, *dkk*, 2009, hal. 89). Adapun indikator-indikator kepemimpinan adalah:

**Tabel III-1**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	Item Angket
1	Kecerdasan	1
2	Kedewasaan	2
3	Keleluasaan hubungan sosial	3
4	Motivasi diri	4
5	Dorongan berprestasi	5
6	Sikap-sikap hubungan kemanusiaan	6

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010, hal. 373). Adapun indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel III-2**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator	Item Angket
1	Gaji	1
2	Insentif/bonus	2
3	Keamanan dan sosial	3
4	Tertarik pada pekerjaan	4
5	Tertantang pada pekerjaan	5
6	Belajar hal baru	6
7	Menciptakan kontribusi penting	7

8	Memanfaatkan potensi sepenuhnya	8
9	Kreatif	9
10	Tanggung jawab	10

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

### 3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2008, hal. 167). Adapun indikator-indikator disiplin kerja adalah :

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

No	Indikator	Item Angket
1	Ketepatan waktu	1
2	Tanggung jawab yang tinggi	2
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	3
4	Ketaatan terhadap aturan kantor	4

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT. Motorindo Perkasa Raya, yang bertempat di Jl. Sei Sikundur No. 1 A Sei Sikambing Medan.

## 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel III-4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Jan 2019		Feb 2019		Mar 2019		Apr 2019		Mei 2019		Jun 2019		Jul 2019		Agt 2019		Sep 2019		Okt 2019	
		1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4	1 2	3 4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan Proposal		■	■																	
4	Seminar Proposal				■																
5	Revisi					■	■	■	■	■											
6	Riset										■	■									
7	Pengumpulan Data											■	■								
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■			
9	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Data Diolah Peneliti (2019)

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008, hal. 115).

Dan target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya yang berjumlah 44 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda (Juliandi, 2013, hal. 50). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Probability sampling*, dimana *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama diajukan sebagai sampel (Juliandi, 2013, hal. 52). Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 44 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di PT. Motorindo Perkasa Raya.
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya.
3. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteiti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan

pertanyaan sesuai dengan variabel bebasterhadap variabel terikat pada PT. Motorindo Perkasa Raya.

**Tabel III-5**  
**Skala Likert**

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

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan atau pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2008, hal. 248) rumusnya yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n\sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n\sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Di mana:

- $r_{xy}$  = Korelasi sederhana antara X terhadap Y
- $n$  = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum xi$  = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum yi$  = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum xi^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum yi^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum xi)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xiyi$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Program yang digunakan dalam menguji validitas dan reliabilitas pada instrument dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 24 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

### 1) Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Tabel uji validitas kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III. 6**  
**Uji Validitas Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)**

No Item	Nilai korelasi (R-hitung)	R-tabel	Perbandingan	Keterangan
1	0,025	0,05	$0,025 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,009		$0,009 \leq 0,05$	Valid
4	0,044		$0,044 \leq 0,05$	Valid
5	0,030		$0,030 \leq 0,05$	Valid
6	0,001		$0,001 \leq 0,05$	Valid
7	0,012		$0,012 \leq 0,05$	Valid
8	0,037		$0,037 \leq 0,05$	Valid
9	0,023		$0,023 \leq 0,05$	Valid
10	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019.

Tabel III. 6 menunjukkan bahwa setiap item pada kuisioner dari variabel kepemimpinan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

## 2) Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel uji validitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III. 7**  
**Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No Item	Nilai korelasi (R-hitung)	R-tabel	Perbandingan	Keterangan
1	0,007	0,05	$0,007 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,004		$0,004 \leq 0,05$	Valid
5	0,035		$0,035 \leq 0,05$	Valid
6	0,015		$0,015 \leq 0,05$	Valid
7	0,004		$0,004 \leq 0,05$	Valid
8	0,034		$0,034 \leq 0,05$	Valid
9	0,038		$0,038 \leq 0,05$	Valid
10	0,006		$0,006 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019.

Tabel III. 7 menunjukkan bahwa setiap item pada kuisioner dari variabel motivasi kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

## 3) Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Tabel uji validitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III. 8**  
**Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No Item	Nilai korelasi (R-hitung)	R-tabel	Perbandingan	Keterangan
1	0,006	0,05	$0,006 \leq 0,05$	Valid
2	0,001		$0,001 \leq 0,05$	Valid
3	0,041		$0,041 \leq 0,05$	Valid
4	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,023		$0,023 \leq 0,05$	Valid
7	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid
8	0,001		$0,001 \leq 0,05$	Valid
9	0,032		$0,032 \leq 0,05$	Valid
10	0,003		$0,003 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019.



Tabel III. 8 menunjukkan bahwa setiap item pada kuisioner dari variabel disiplin kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian. Dilihat dari semua item pernyataan pada setiap variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mendapatkan hasil dalam setiap item pernyataan mempunyai status valid yang berarti setiap item pernyataan layak untuk dijadikan instrument penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Juliandi (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum S_{b^2}}{S_1} \right]$$

Sumber : Juliandi, dkk (2015, hal. 82)

Keterangan:

$R_n$  = Reliabilitas intrumen

$k$  = 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  $\geq 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\leq 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Adapun item dari instrument yang valid setelah dilakukan uji validitas maka selanjutnya akan di uji reabilitasnya dengan menggunakan pengujian rumus Cronbach Alpha untuk mengetahui seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, dikatakan reliable apabila hasil Cronbach Alpha  $> 0,60$  seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel III. 9**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach' Alpha	R-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,896	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,703		Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,847		Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019.

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati  $1 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti, atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini (Jualiandi, dkk, 2015, hal. 85).

### **1. Regresi Linier Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus.

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

Di mana:

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi Kerja

$\varepsilon$  = Error Terms

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

### **a. Uji Normalitas**

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

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel

bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI).

Uji Multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu:

- 1) Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat Multikolinearitas.
- 2) Bila  $VIF > 10$ , maka tidak terdapat Multikolinearitas.
- 3) Bila  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terjadi Multikolinearitas.
- 4) Bila  $Tolerance < 0,1$  maka terjadi Multikonearitas.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

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

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

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk mengetahui apakah secara parsial atau simultan memiliki hubungan antara X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji F

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

Uji ini 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 (Sugiyono, 2010, hal. 184) sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyak sampel

Tahap-tahap :

##### a) Bentuk Pengujian

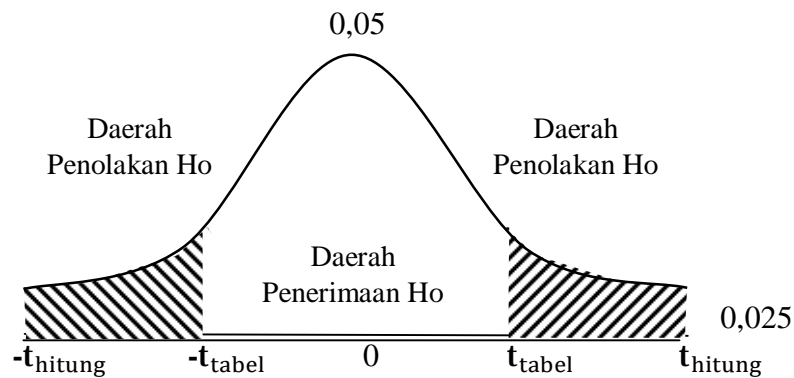
$H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika :  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pegujian Hipotesis Uji t**

### b. Uji F (Uji Simultan)

Model hipotesis penelitian satu adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

F<sub>h</sub> : Nilai F hitung

R : Koefisien Korelasi Berganda

K : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

1) Bentuk Pengujian:

$H_0 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan nilai F tabel

Menentukan taraf nyata atau *level of significant*,  $\alpha = 0,05$  atau  $0,01$

Derajat bebas (df) dalam diketahui F ada dua, yaitu :

$$df \text{ pembilang} = dfn = df_1 = k$$

$$df \text{ penyebut} = dfd = df_2 = n - k - 1$$

Dimana :

d = *degree of freedom*/derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya koefisien regresi

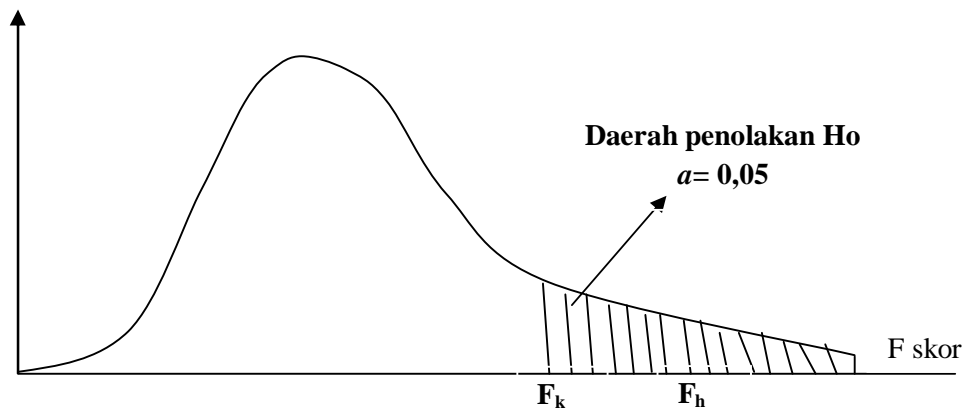
3) Menentukan daerah keputusan, yaitu dimana daerah hipotesa nol diterima atau ditolak.

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

4) Menentukan uji statistic nilai F

Bentuk distribusi F selalu bernilai positif. Nilai F tabel yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F hitung apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.



**Gambar III.2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Uji F**

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

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 5\%$ , maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F menurut Sugiono (2012, hal. 257) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$F_h$  = Nilai  $F_{hitung}$

$R$  = koefisien korelasi ganda



$n$  = nilai koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel independen

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

Hasil perhitungan  $R^2$  yang diantara nol dan satu dengan kententu. Nilai  $R^2$  yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai  $R^2$  yang semangkin besar (mendekati satu) berarti semangkin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 180) rumus yang dipakai untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan. Peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dan 10 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (Y). Penyebaran angket yang peneliti lakukan sebanyak 44 responden sesuai jumlah sampel dan mendeskripsikan data dengan menggunakan statistik yang ada seperti menguji hipotesis sehingga rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis dapat terjawab.

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

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

Sumber : Data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y).

##### a. Identitas/ Karakteristik Responden

Dalam mengetahui identitas responden yang akan diteliti dapat dilihat dari karakteristik responden. Data didalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan

bahwa untuk identitas responden menggunakan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

**Tabel IV.2**  
**Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<17 Tahun	0	0%
2	18-30 Tahun	31	70.5%
3	31-40 Tahun	8	18.2%
4	41-50 Tahun	4	9.1%
5	>50 Tahun	1	2.3%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah, 2019.

Dari 44 orang responden yang peneliti teliti, banyaknya responden pada kelompok usia dibawah 17 tahun adalah 0 atau 0%, untuk usia 18-30 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 70,5 %, pada usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 18,2% dan pada usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 9,1% adapun pada usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,3% dengan jumlah total 100%.

**Tabel IV.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	33	75.0%
2	Perempuan	11	25.0%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah, 2019.

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan lebi banyak laki-laki yaitu sekitar 33 orang atau sebesar 75,0%, sedangkan perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 25%.

**Tabel IV.4**  
**Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 Tahun	10	22.7%
2	1-5 Tahun	34	77.3%
3	6-10 Tahun	0	0.0%
4	>10 Tahun	0	0.0%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah, 2019.

Adapun dari tabel data diatas menunjukkan bahwa yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 22,7%, masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 77,3%, masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan masa kerja yang lebih dari 10 tahun sebanyak 0 atau sebesar 0%.

**Tabel IV.5**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMP	0	0.0%
2	SMA/SLTA	30	68.2%
3	Diploma	6	13.6%
4	S1	8	18.2%
5	S2/S3	0	0%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah, 2019.

Adapun hasil data tabel menguji karakteristik responden pada tingkat pendidikannya menunjukkan hasil bahwa pada tingkat SMP sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, pada tingkat SMA/SLTA sebanyak 30 orang atau sebesar 68,2%, pada tingkat diploma sebanyak 6 orang atau sebesar 13,6%, pada tingkat S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 18,2% dan pada tingkat S2/S3 sebanyak 0 atau sebesar 0%.

## b. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Motorindo Perkasa Raya Medan memiliki 3 variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y). Peneliti mendeskripsikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan, yaitu

### 1) Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Kepemimpinan (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel IV. 6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)**

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	27,3	32	72,7	0	0	0	0	0	0	44	100
2	15	34,1	26	59,1	3	6,8	0	0	0	0	44	100
3	7	15,9	31	70,4	6	13,6	0	0	0	0	44	100
4	16	36,4	27	61,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
5	18	40,9	26	59,1	0	0	0	0	0	0	44	100
6	14	31,8	29	65,9	1	2,3	0	0	0	0	44	100
7	13	29,5	24	54,5	7	15,9	0	0	0	0	44	100
8	15	34,1	28	63,6	1	2,3	0	0	0	0	44	100
9	16	36,4	27	61,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
10	36	81,8	7	15,9	1	2,3	0	0	0	0	44	100

Sumber : Data diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

Jawaban responden Pimpinan harus memiliki kecerdasan yang luas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 72,7%. Hal ini sejalan dengan pendapat Muda (2014) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan diatas rata-rata masyarakat sehingga memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah.

Jawaban responden Pimpinan harus dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1%. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahyuningsih (2015) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kecepatan dan ketepatan dalam mengambil keputusan untuk meminimalkan resiko yang akan terjadi serta bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Jawaban responden Pimpinan harus memiliki sifat kedewasaan dalam memimpin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 70,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Usman (2013) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat yang dewasa, karena cara sikap pemimpin yang dewasa kepada bawahan atau pengikut sehingga mereka terpengaruh untuk mengikuti pemimpinnya. Setelah bawahan atau pengikut mengikuti karakter kedewasaan oleh pemimpinnya, maka kepemimpinan bersifat dewasa merupakan sarana pendidikan karakter bagi bawahan atau pengikutnya.

Jawaban responden Pimpinan harus memiliki keleluasaan hubungan sosial, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Triyono (2016) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki hubungan sosial yang luas karena pimpinan yang memberikan keleluasaan menyampaikan aspirasinya bertujuan agar bawahan merasa termotivasi karena sudah diberikan ruang untuk menyampaikan aspirasi atau keinginannya.

Jawaban reponden Pimpinan harus memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1%. Hal ini sejalan dengan pendapat Sumilat, dkk (2017) menyatakan bahwa pimpinan harus membangun hubungan yang baik dan berkomunikasi secara merata tanpa memandang jabatan, sehingga terciptanya hubungan dan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan.

Jawaban reponden Pimpinan selalu memberikan motivasi diri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 65,9%. Hal ini sejalan dengan pendapat Pramono, dkk (2013) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin haruslah mempunyai cara yang tepat dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, maka dari itu seorang pemimpin wajib mempunyai teknik yang tepat dan benar agar motivasi dapat diterima dengan baik dan kinerja karyawan juga baik, sehingga performa perusahaan dengan sendirinya akan membaik pula berkat kinerja yang bagus dari para karyawan.

Jawaban reponden Pimpinan selalu memberikan dorongan berprestasi terhadap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Mardin, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan harus memberikan dorongan kepada karyawan untuk berprestasi, dengan adanya dorongan yang diberikan seorang pemimpin maka karyawan merasa terpacu dan bersemangat untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Jawaban reponden Pimpinan memberikan hadiah/bonus pada setiap karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28

orang dengan persentase 63,6%. Hal ini sejalan dengan pendapat Pramono, dkk (2013) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memberikan kepada karyawan atas prestasi yang diraih, dengan adanya pemberian penghargaan/bonus kepada karyawan yang berprestasi maka akan memberikan atau menimbulkan motivasi kerja karyawan karena karyawan akan merasa pimpinan menghargai serta mengakui hasil kerja mereka, selain itu pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan lainnya yang belum berprestasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka dengan harapan memperoleh penghargaan tersebut.

Jawaban reponden Pimpinan dapat menciptakan sikap-sikap hubungan kemanusiaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Pratama (2016) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki hubungan kepada sesama, karena seorang yang pemimpin memiliki sikap yang baik kepada siapa saja baik bawahan atau pun bukan akan menjadi contoh yang baik kepada bawahan karena seorang pemimpin selalu menjadi contoh bagi bawahannya.

Jawaban reponden Pimpinan harus memperhatikan kondisi kesehatan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 81,8%. Hal ini sejalan dengan pendapat Salutondok dan Soegoto (2015) yang menyatakan pemimpin harus memperhatikan kondisi kesehatan karyawannya, karena kondisi kesehatan karyawan sangat penting sebab apabila kondisi kesehatan karyawan yang buruk maka akan menghambat kegiatan perusahaan.



Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan kepada responden, kecenderungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang kepemimpinan yang berlaku di PT. Motorindo Perkasa Raya Medan dapat diterima atau sudah baik dalam memimpin karyawannya.

## 2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data dari variabel Motivasi Kerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel IV. 7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	20,5	35	79,5	0	0	0	0	0	0	44	100
2	7	15,9	37	84,1	0	0	0	0	0	0	44	100
3	8	18,2	27	61,4	9	20,5	0	0	0	0	44	100
4	13	29,5	31	70,5	0	0	0	0	0	0	44	100
5	4	9,1	31	70,5	9	20,5	0	0	0	0	44	100
6	14	31,8	29	65,9	1	2,3	0	0	0	0	44	100
7	16	36,4	28	63,6	0	0	0	0	0	0	44	100
8	9	20,5	33	75,0	2	4,5	0	0	0	0	44	100
9	0	0	26	59,1	18	40,9	0	0	0	0	44	100
10	6	13,6	38	86,4	0	0	0	0	0	0	44	100

Sumber : Data diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

Jawaban responden Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 79,5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Indriyani (2014) yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga ketika karyawan bekerja secara bersungguh-sungguh.

Jawaban responden Insentif/bonus yang diberikan sangat memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 84,1%. Hal ini sejalan dengan pendapat Indriyani (2014) yang menyatakan bahwa insentif/bonus yang diberikan sesuai akan menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Jawaban responden Keamanan dan sosial seperti asuransi memberikan dorongan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 61,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Syafiq (2019) yang menyatakan bahwa asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menciptakan rasa aman karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja.

Jawaban responden Ketertarikan pada pekerjaan membuat saya bersemangat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 70,5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Mahardhika, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang membuat tertarik karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan tidak merasa bosan karena ketertarikannya terhadap pekerjaan tersebut.

Jawaban responden Tantangan pada setiap pekerjaan membuat saya merasa tertantang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 70,5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Mahardhika, dkk (2018) yang menyatakan bahwa suatu pekerjaan yang menantang akan membuat daya tarik tersendiri kepada karyawan yang menyukai tantangan, sehingga

pekerjaan yang memiliki tantangan akan membuat karyawan terpacu untuk menyelesaikannya.

Jawaban responden Belajar hal baru pada setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 65,9%. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahono (2014) yang menyatakan bahwa seseorang sangat menyukai hal baru yang diberikan sehingga menjadi acuan untuk mempelajari hal baru tersebut dan menambah kemampuannya.

Jawaban responden Menciptakan kontribusi yang penting pada perusahaan membuat saya senang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 63,6%. Hal ini sejalan dengan pendapat Heridiansyah (2015) yang menyatakan bahwa melakukan pekerjaan yang memberikan kontribusi yang besar dan penting kepada perusahaan akan menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan yang memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan akan mendapatkan perhatian dan bonus dari perusahaan.

Jawaban responden Memanfaatkan setiap potensi yang dimiliki untuk meningkatkan motivasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 75,0%. Hal ini sejalan dengan pendapat Darmawan, dkk (2017) yang menyatakan bahwa orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan sehingga untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Jawaban responden Pekerjaan yang diberikan cenderung kreatif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 59,1%.

Hal ini sejalan dengan pendapat Munfarijah (2015) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang menuntut kreativitas akan meningkatkan juga daya pikir seseorang menjadi lebih kreatif, sehingga segala sesuatu pekerjaan yang diberikan cenderung kreatif akan membuat orang tersebut lebih berkreasi dalam menjalankan tugas.

Jawaban responden Bertanggung jawab setiap kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 86,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Wijaya dan Prajitno (2018) yang menyatakan bahwa karyawan harus bertanggung jawab kepada setiap kesalahan yang dilakukannya dan harus memperbaiki kesalahan tersebut ataupun mengganti rugi setiap kerugian/kesalahan yang dilakukan, sehingga menjadikan seseorang yang bertanggung jawab atas setiap perbuatannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang motivasi kerja yang terdapat di PT. Motorindo Perkasa Raya Medan dapat diterima atau sudah baik dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan.

### **3) Variabel Disiplin Kerja (Y)**

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

**Tabel IV. 8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No. Pernyataan</b>	<b>SS (5)</b>		<b>S (4)</b>		<b>KS (3)</b>		<b>TS (2)</b>		<b>STS (1)</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	14	31,8	30	68,2	0	0	0	0	0	0	44	100
2	8	18,2	20	45,4	16	36,4	0	0	0	0	44	100
3	10	22,7	34	77,3	0	0	0	0	0	0	44	100
4	10	22,7	34	77,3	0	0	0	0	0	0	44	100
5	9	20,5	35	79,5	0	0	0	0	0	0	44	100
6	4	9,1	21	47,7	19	43,2	0	0	0	0	44	100
7	3	6,8	25	56,8	16	36,4	0	0	0	0	44	100
8	1	2,3	25	56,8	18	40,9	0	0	0	0	44	100
9	13	29,5	31	70,5	0	0	0	0	0	0	44	100
10	12	27,3	28	63,6	4	9,1	0	0	0	0	44	100

Sumber : Data diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

Jawaban responden Selalu datang pada tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 68,2 %. Sejalan dengan pendapat Permatasari, dkk (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang selalu datang pada tepat waktu akan mencerminkan disiplin karyawan yang baik dalam bekerja.

Jawaban responden Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 45,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Lusri dan Siagian (2017) yang menyatakan bahwa seseorang karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu menunjukkan bahwa karyawan memiliki perhatian yang tinggi untuk selalu serius dalam bekerja sehingga karyawan lebih giat dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jawaban responden Bertanggung jawab setiap kesalahan yang telah dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 77,3%. Hal ini sejalan dengan pendapat Trijanuar (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan bertanggung jawab setiap kesalahan yang diperbuat, sehingga karyawan akan memperbaiki dan tidak mengulagi kesalahan tersebut.

Jawaban responden Bertanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 77,3%. Hal ini sejalan dengan pendapat Valentino dan Haryadi (2016) yang menyatakan bahwa seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap pekerjaan yang diberikan, dan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga karyawan mencerminkan memiliki disiplin yang baik.

Jawaban responden Memperbaiki setiap kesalahan yang telah dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 79,5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Wijaya dan Prajitno (2018) yang menyatakan bahwa karyawan harus memperbaiki kesalahan ataupun mengganti rugi setiap kerugian/kesalahan yang dilakukan, sehingga menjadikan seseorang yang bertanggung jawab atas setiap perbuatannya.

Jawaban responden Menggunakan peralatan kantor dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 47,7%. Hal ini sejalan dengan pendapat Thomas, dkk (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan fasilitas kepada karyawan untuk bekerja tetapi karyawan juga harus menggunakan fasilitas perusahaan/kantor dengan baik.

Jawaban responden Mengembalikan peralatan perusahaan pada tempatnya setelah dipakai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 56,8%. Hal ini sejalan dengan pendapat Nachrowi (2017) yang menyatakan karyawan harus mengembalikan setiap fasilitas yang telah digunakan untuk mempermudah karyawan menggunakan sarana/prasarana perusahaan kembali.

Jawaban responden Tidak merusak peralatan perusahaan yang telah dipakai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 56,8%. Hal ini sejalan dengan pendapat Nachrowi (2017) yang menyatakan keefektifan dalam bekerja didasari dengan adanya karyawan tidak merusak setiap sarana/prasarana yang telah disediakan perusahaan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan dengan efisien dan efektif.

Jawaban responden Selalu mematuhi setiap peraturan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 70,5%. Hal ini sejalan dengan pendapat Taryono (2018) menyatakan bahwa setiap karyawan harus menaati peraturan perusahaan karena karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja.

Jawaban responden Selalu memperhatikan setiap arahan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 63,6%. Hal ini sejalan dengan pendapat Angraeni (2016) yang menyatakan bahwa setiap kinerja karyawan harus diarahkan oleh pemimpin karena dengan pengarahan seorang karyawan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk serta pengawasan dari atasannya, sehingga perusahaan berharap dengan sendirinya karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang kedisiplinan kerja yang terdapat di PT. Motorindo Perkasa Raya Medan dapat diterima atau sudah cukup baik dalam menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan.

## **2. Analisis Data**

Dalam analisis data penelitian menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

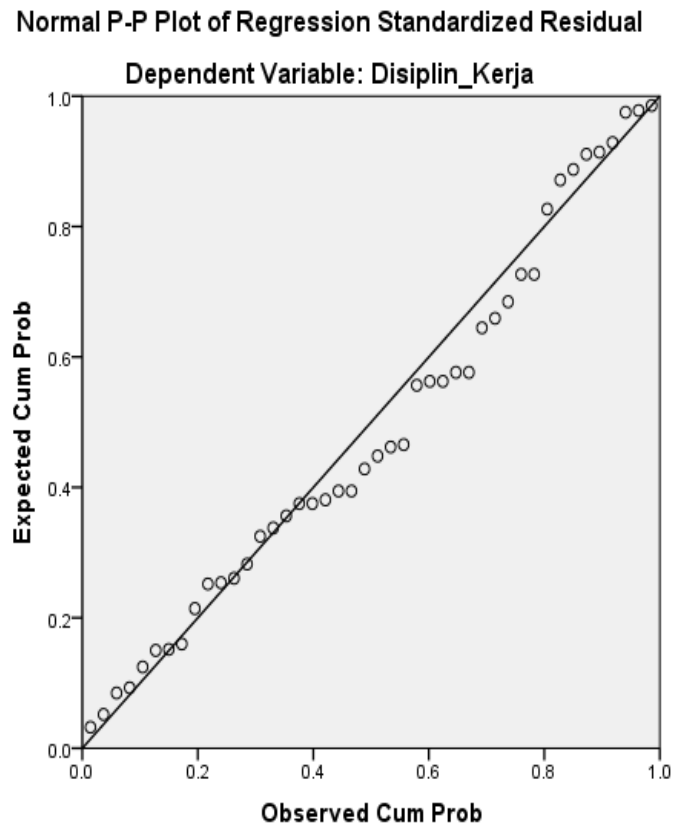
### **a. Uji Asumsi Klasik**

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik, yaitu:

#### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 168). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.





**Gambar IV.1 Uji Normalitas**  
**Grafik Normal P-Plot**

Sumber : Hasil SPSS 24 (2019)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menyimpulkan bahwa metode berdistribusi normal dan layak untuk dianalisis.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Sugiyono, 2010).

**Tabel IV. 9**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.792	9.082		1.408	.167		
Kepemimpinan	.498	.158	.384	2.622	.000	.895	1.005
Motivasi_Kerja	.564	.158	.485	3.576	.001	.895	1.005

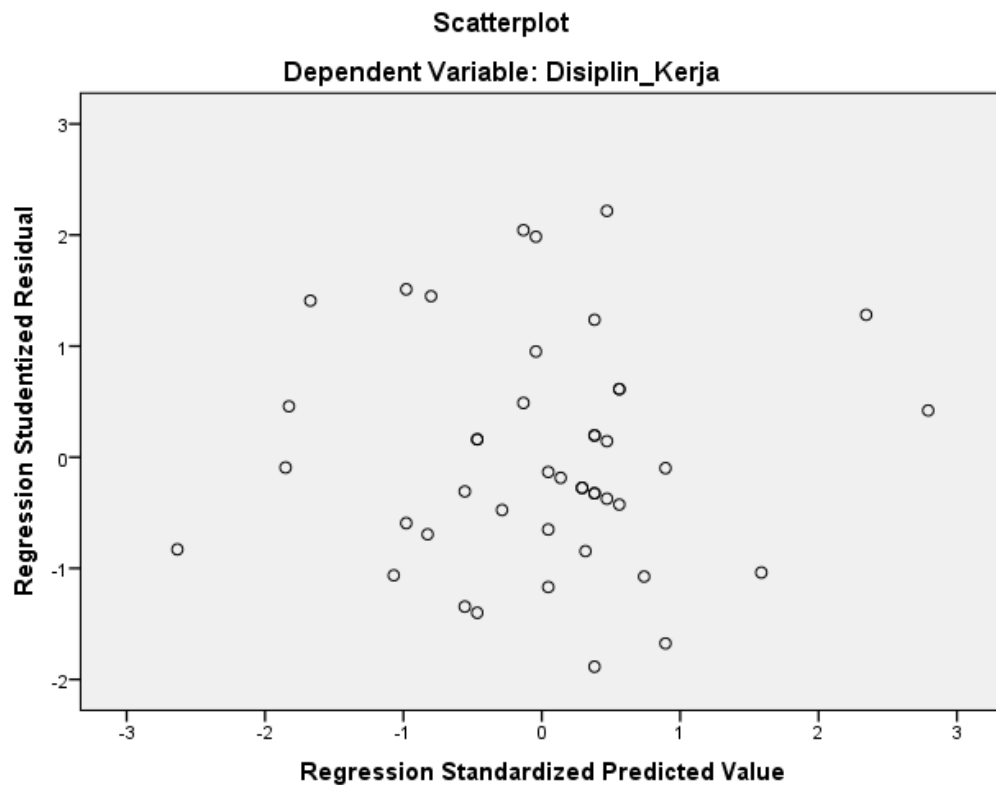
a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber : Hasil SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV. 9 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan  $1,005 < 10$ , dan motivasi kerja  $1,005 < 10$ , dan nilai *Tolerance* kepemimpinan  $0,895 > 0,1$ , dan motivasi kerja  $0,895 > 0,1$  sehingga dapat disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterokedastisitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heterokedastisitas (Sugiyono, 2010).



**Gambar IV. 2**  
**Uji Heterokedastisitas**  
Sumber : Hasil SPSS 24 (2019)

Pada gambar IV,2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

#### **b. Uji Regresi Linier Berganda**

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

**Tabel IV. 10**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<sup>1</sup> (Constant)	12.792	9.082		1.408	.167
Kepemimpinan	.498	.158	.384	2.622	.000
Motivasi_Kerja	.564	.158	.485	3.576	.001

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber : Hasil SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV. 10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 12,792 + 0,498 X1 + 0,564 X2$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 12,792. Dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tetap, maka Disiplin Kerja bernilai 12,792.
- 2) Kepemimpinan (X1) sebesar 0,498. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan ditingkatkan 100% maka Disiplin Kerja akan mengalami naik sebesar 0,498 atau sebesar 49,8%.
- 3) Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,564. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan 100% maka Disiplin Kerja akan mengalami naik sebesar 0,564 atau sebesar 56,4%.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independennya. Berdasarkan pengolahan hasil SPSS versi 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV. 11**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.792	9.082		1.408	.167
Kepemimpinan	.498	.158	.384	2.622	.000
Motivasi_Kerja	.564	.158	.485	3.576	.001

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja  
Sumber : Hasil SPSS 24 (2019)

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Nilai t untuk  $n = 44 - 2 = 42$  adalah 2,018

#### a) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan secara parsial mempunyai hubungan atau tidak terhadap Disiplin Kerja, dari pengolahan SPSS versi 24 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

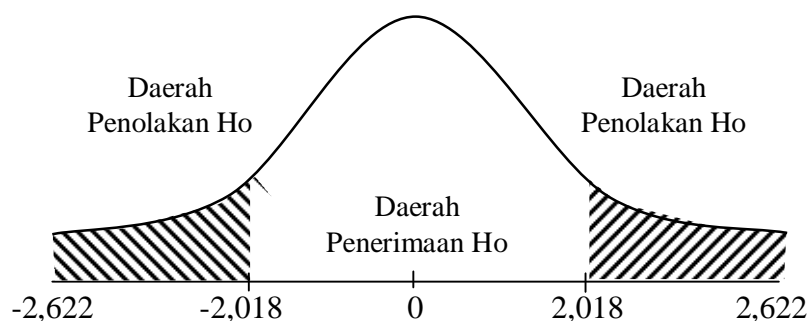
$$t_{\text{hitung}} = 2,622$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,018$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $-2,018 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,018$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{\text{hitung}} > 2,018$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -2,018$



**Gambar IV. 3 Kriteria Uji Parsial 1 (Uji t)**

Sumber : Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja diperoleh  $2,622 > 2,018$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan.

#### **b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja secara parsial mempunyai hubungan atau tidak terhadap Disiplin Kerja, dari pengolahan SPSS Versi 24 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

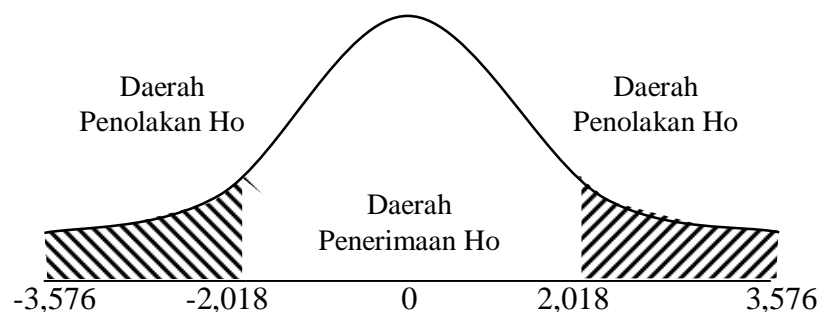
$$t_{\text{hitung}} = 3,576$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,018$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $-2,018 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,018$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{\text{hitung}} > 2,018$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -2,018$



**Gambar IV. 4 Kriteria Uji Parsial 2 (Uji t)**

Sumber : Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja diperoleh  $3,576 > 2,018$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun tahap-tahapannya adalah sebagai berikut:

### a) Bentuk Pengujian

$H_0 = 0$ , Tidak ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

$H_0 \neq 0$ , Ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

### b) Kriteria Pengambilan Keputusan

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan program SPSS versi 24 maka statistic pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.950	2	25.975	6.774	.003 <sup>b</sup>
	Residual	157.209	41	3.834		
	Total	209.159	43			
a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan						

Sumber : Hasil SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV. 12 diatas untuk menguji hipotesisnya, maka dilakukan Uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Nilai  $F_{hitung}$  untuk  $n = 44$  adalah sebagai berikut:

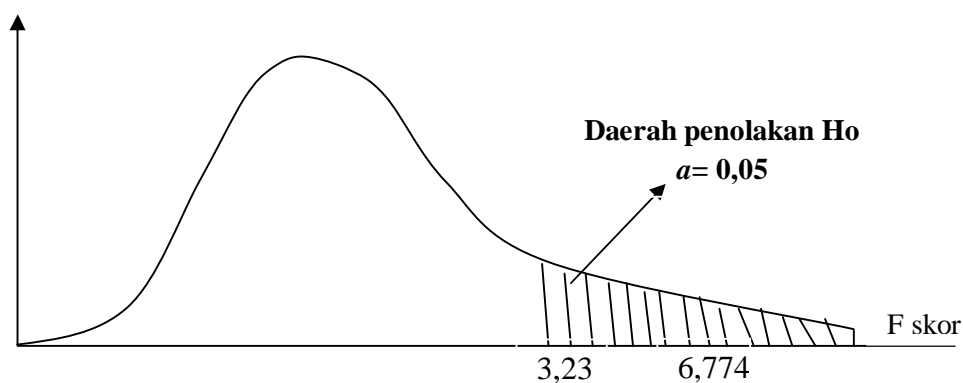
$$F_{tabel} = n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$$

$$F_{hitung} = 6,774 \text{ dan } F_{tabel} = 3,23$$

Kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima apabila } 6,774 < 3,23 \text{ atau } -F_{hitung} > -F_{tabel}$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } 6,774 > 3,23 \text{ atau } -F_{hitung} < -F_{tabel}$$



**Gambar IV. 5 Kriteria Uji Simultan (Uji F)**

Sumber : Data Diolah (2019)



Berdasarkan pada gambar Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) diatas, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 6,774 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 ( $6,774 > 3,23$ ) dengan tingkat sig sebesar 0,003 (Sig. 0,003 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan.

### 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan disiplin kerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV. 13**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 <sup>a</sup>	.548	.212	1.95815	1.955

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber : Hasil SPSS 24 (2019).

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa  $R_{Square}$  adalah sebesar 0,548 atau sama dengan 54,8% artinya bahwa persentase pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja cukup mampu untuk menjelaskan disiplin kerja pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan adalah sebesar 54,8%, dan sisanya 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.**

#### **Motorindo Perkasa Raya Medan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,622$  dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar  $> 1,682$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan.

Hal ini berarti perusahaan menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam perusahaan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan suatu pemimpin dapat menjadi binaan atau contoh disiplin karyawan, maka semakin pemimpin memiliki sifat yang baik dimata bawahan maka semakin menjadi panutan bagi bawahan dalam bekerja. Dan hal ini sejalan dengan teori Siswanto (2002, hal. 293) menyatakan bahwa pembinaan

disiplin kerja para tenaga kerja dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Reza (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Dan juga sejalan dengan penelitian Astuti dan Iverizkinawati (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.**

### **Motorindo Perkasa Raya Medan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung} = 3,576$  dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar  $> 1,682$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan.

Hal ini berarti perusahaan menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perusahaan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi yang diberi kepada karyawan dapat menjadi dorongan disiplin karyawan dalam bekerja, maka semakin karyawan diberikan motivasi dalam bekerja maka semakin karyawan menjaga kedisiplin dalam bekerjanya. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2009, hal. 198) yang menyatakan bahwa

hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pratama dan Nurbudiawati (2016) dalam hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut”. Dan hal ini juga sejalan dengan penelitian Dwiyanti, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Kreet Baru)”.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis of Variance*) pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,774 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Sedangkan  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n-2-1 = 41$  dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah 3,23. Berdasarkan hal tersebut  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,774 > 3,23$ )  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menciptakan disiplin karyawan dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika

karyawan bekerja secara disiplin, maka kegiatan operasional perusahaan berjalan secara lancar, dalam menciptakan disiplin kerja perusahaan harus melihat dari berbagai aspek seperti kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan yang memiliki pengaruh yang besar agar terciptanya disiplin kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzan (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematang Siantar)”. Dan hal ini juga sejalan dengan penelitian Sarianti, dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang”.

Nilai R-Square sebesar 0,548 atau 54,8%, memperlihatkan kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan sebesar 54,8% dan sisanya 45,2% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan, dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dari seorang pemimpin berpengaruh pada disiplin kerja karyawan, semakin bagus seorang pemimpin dalam memimpin akan semakin bagus disiplin kerja karyawan karena pemimpin menjadi contoh bagi bawahannya.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh dengan disiplinnya karyawan dalam bekerja. Karena motivasi yang diberikan membuat karyawan merasa diperhatikan sehingga karyawan dalam bekerja sangat disiplin.
3. Secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Motorindo Perkasa Raya Medan. Semakin bagus kepemimpinan dan semakin sering motivasi kerja yang diberikan berpengaruh disiplin kerja, hal ini menunjukkan meningkat atau menurunnya disiplin kerja dipengaruhi pemimpin dalam memimpin dan motivasi yang di berikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas dikarenakan adanya pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Motorindo Perkasa Raya Medan, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempengaruhi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, sebab gaya kepemimpinan suatu pemimpin memberikan contoh kepada karyawan/bawahan sehingga kedepannya pemimpin harus dapat memberikan contoh yang lebih baik kepada karyawan/bawahannya.
2. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan dapat juga mempengaruhi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, tetapi kenyataannya perusahaan hanya berorientasi pada hasil kerja karyawan dan kurang memberikan motivasi kepada karyawan. Untuk kedepannya perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam memberikan motivasi agar karyawan merasa diperhatikan dan bersemangat dalam bekerja.
3. Sebaiknya perusahaan memperhatikan alasan karyawan kurang disiplin dalam bekerja dan sering terlambat, ada beberapa alasan karyawan kurang disiplin dalam bekerja diantaranya kepemimpinan dan juga motivasi yang diberikan perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi peningkatan disiplin karyawan dalam bekerja, sehingga kedepannya perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa terdorong dan disiplin dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Angraeni, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perawang Kencana Motor). *Jurnal FISIP*, 3(2), 1–14.
- Arifin, Z. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Asmiarsih, T. (2006). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Aswandi, A. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-31.
- Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Durkheim, E. (2011). *Pendidikan Moral Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Dwiyanti, D. N., Sarwoko, E., & Suryaningtyas, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Krebet Baru). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–14.
- Effendi, U. (2011). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematang Siantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34–40.
- Fitriadi, R. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa. *Jom FISIP*, 2(1), 1–9.
- Gustiawan, W. (2013). Motivasi Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Polibisnis*, 5.
- Habe, H. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung. *Jurnal Informasi Dan Bisnis*, 10(2).
- Hamalik, O. (2010). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heridiansyah, J. (2015). Optimalisasi Fungsi SDM Sebagai Upaya Menciptakan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal STIE Semarang*, 7(3), 1–12.
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 41–56.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Deskriptif, untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Juliandi, A., & Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Indonesia. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–8.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhanna, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 1–10.
- Mahendra, T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardin, R. A., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Mengawasi Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 184–191.
- Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Muda, L. (2014). Pembentukan Dan Pengembangan Karakter Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Al-Ulum*, 14(1), 109–126.
- Munfarijah, S. (2015). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kreativitas Dalam Kepemimpinan PAUD. *Jurnal Kependidikan*, 3(2), 163–182.
- Nachrowi, M. (2017). Sarana Prasarana Kantor Untuk Keefektifan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 1–8.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–9.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada KANWIL DITJEN Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Pramono, N. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan (Studi Pada CV. TIGI CYBER COMPUTER MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–10.
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19.
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Katalogis*, 4(8), 54–61.
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., & Kurniawan, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Ramayulis. (2002). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Muliah.

- Reni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD. Surya Phone Di Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4).
- Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*, 3(3), 849–862.
- Sarianti, R., Firman, & Roseani, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(2), 85–95.
- Sastrohadiwirjo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djanbatan.
- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumilat, C., Papatungan, R., & Golung, A. (2017). Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *E- Jurnal Acta Diurna*, 4(1), 1–15.
- Suryana, A. (2016). Membangun kepemimpinan yang menyenangkan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 32–39.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafiq, M. H. Z. A. (2019). Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(1), 51–55.

- Taryono. (2018). Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja Sebagai Wujud Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Di PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Rechtstaat*, 1(1), 30–44.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 1–10.
- Triyono. (2016). Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Anggota POLRESTA Banda Lampung. *Jurnal Manajemen Magister*, 2(2), 195–207.
- Usman, H. (2013). Kepemimpinan Berkarakter Sebagai Model Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(4), 265–273.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV. Trijaya Manunggal. *Jurnal Agora*, 4(2), 328–337.
- Wahono. (2014). Kualitas Pembelajaran Siswa SMK Ditinjau Dari Fasilitas Belajar. *Jurnal Ilmiah Guru*, 4(1), 66–71.
- Wahyuningsih, R. (2015). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di TGA Bookstore Galaxi Mall Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 12(2), 1–8.
- Wijaya, P. A. P., & Prajitno, A. (2018). Tanggung Jawab Notaris Terhadap Kesalahan Dalam Pembuatan Akta. *Jurnal Hukum Bisnis*, 2(2), 36–51.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : AGUNG HANDOYO  
Tempat/ Tgl Lahir : Binjai Serbangan, 06 Desember 1996  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jln. Bromo Komplek Royal Bromo  
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Susilo Handoyo  
Ibu : Rostina  
Alamat : Jln. Binjai Serbangan. Air Joman

### **Pendidikan Formal**

1. Tahun 2002 – 2008 SD Negeri 010243 Binjai Serbangan
2. Tahun 2008 – 2011 SMP Negeri 1 Air Joman
3. Tahun 2011 – 2014 SMA Diponegoro
4. Tahun 2014 sampai dengan sekarang tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Oktober 2019

**AGUNG HANDOYO**