



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI
KASUS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh: *

AINA ADITA
NPM 1615310306

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan jumlah responden sebanyak 91 responden dalam penelitian ini yang dilakukan pada tahun 2020. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepribadian (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kepribadian (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 40.9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian. Sedangkan sisanya 59.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kepribadian (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

This study is examining the effect of work discipline, leadership style and personality on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) with a total of 91 respondents in this study conducted in 2020. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R²). The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable namely leadership style (X₂) has a positive but not significant effect partially on the dependent variable, namely employee performance (Y) while it is known that two independent variables namely work discipline (X₁) and personality (X₃) has a positive and significant effect partially on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely work discipline (X₁), leadership style (X₂) and personality (X₃) together have a positive and significant effect on the dependent variable namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 40.9% of employee performance can be obtained and explained by work discipline, leadership style and personality. While the remaining 59,1% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline (X₁), Leadership Style (X₂) Personality (X₃) And Employee Performance (Y)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
BIODATA MAHASISWA.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
F. Keaslian Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2. Kinerja Karyawan	17
a. Pengertian Kinerja Karyawan	17
b. Faktor- Faktor Kinerja Karyawan	18
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	21
3. Disiplin Kerja.....	26
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
b. Faktor Dari Disiplin Kerja	29
c. Indikator Disiplin Kerja	30
4. Gaya Kepemimpinan	31
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
b. Faktor dari Gaya Kepemimpinan.....	32
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	32
5. Kepribadian.....	34
a. Pengertian Kepribadian.....	34
b. Faktor dari Gaya Kepemimpinan	35
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	36
B. Penelitian Sebelumnya	37

C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	40

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel dan Sumber Data	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel	43
3. Teknik Sampling.....	44
4. Jenis Data.....	44
5. Sumber Data	44
D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	45
1. Variabel Penelitian.....	45
a. Variabel Y	45
b. Variabel X.....	45
2. Definisi Operasional	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	48
1. Uji Kualitas Data	48
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reabilitas.....	49
2. Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolinieritas.....	50
c. Uji Heteroskedastisitas.....	51
3. Regresi Linier Berganda	51
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	52
a. Uji Parsial (Uji t)	52
b. Uji Simultan (Uji F)	52
c. Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian	54
1. Sejarah Perusahaan.....	54
2. Visi Dan Misi	55
a. Visi	55
b. Misi.....	55
3. Paradigma.....	56
B. Struktur Organisasi	57
C. Deskripsi Karakteristik Responden	58
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	58
2. Berdasarkan Usia	58
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4. Berdasarkan Masa Kerja	60
D. Pengujian Validitas dan Realibitas	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Realibitas.....	62

E. Uji Asumsi Klasik.....	62
1. Uji Normalitas Data	63
2. Uji Multikolinearitas	64
3. Uji Heteroskedastisitas	65
F. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	65
1. Regresi Linier Berganda	65
2. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji Parsial	66
b. Uji Simultan.....	68
3. Uji Determinasi	69
G. Pembahasan	70
1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	70
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	70
3. Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan...	71
4. Hubungan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pelanggan	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Disiplin Kerja (X1).....	3
Tabel 1.2 Pra Survey Gaya Kepemimpinan (X2)	4
Tabel 1.3 Pra Survey Kepribadian (X3).....	5
Tabel 1.4 Pra Survey Kinerja Karyawan (Y).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	43
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Usia.....	58
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Masa Kerja	60
Tabel 4.5 Uji Validitas	60
Tabel 4.6 Uji Reabilitas.....	62
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan.....	68
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	63
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	64
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	65

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.”**.

Peneliti menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Peneliti mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Suryanita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko. SE., MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Mira Yosefa Siregar, SPd., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan..
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.
8. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya peneliti mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi peneliti dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Juli 2020

Aina Adita
1615310306

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekarang ini sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting demi kelangsungan hidup sebuah perusahaan dan perlu dikelola serta dikembangkan dengan baik untuk mengelola jalannya perusahaan tersebut. Perusahaan juga dituntut untuk dapat menghadapi persaingan pasar yang begitu pesat di zaman modern seperti saat ini, sehingga dibutuhkan strategi bisnis yang tepat agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian yang cukup serius terhadap tugas yang dikerjakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan memberikan motivasi yang tinggi dan mudah menyerah dengan kesulitan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan tugas dan tanggung jawab.

Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan didukung sepenuhnya oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lain. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement (HRD)*.

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek kualitas SDM-nya. Berbeda dengan sumber daya yang lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Penelitian ini mengambil tema hasil dari kinerja, karena hasil kerja maksimal karyawan dapat dicapai dengan salah satu indikasinya apabila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapainya (Siagian, 2011).

Sesuai dengan penelitian dari Galih (2015) mengatakan hasil dari penelitian yang ia lakukan bahwasannya disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai, pegawai seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai sendiri. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa diantara hasil pekerjaan tersebut adalah mendapatkan target dan pencapaian yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Tabel 1.1.
Pra Survey Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	10	50%	10	50%
2	Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	10	50%	10	50%
3	Karyawan memakai atribut yang lengkap	14	70%	6	30%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Dari tabel observasi diatas dapat dilihat bahwasannya masih tingginya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan sering terlambat masuk kerja dan pulang juga cepat menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan yang

karyawan lakukan. Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang berada disitu. Disiplin karyawan memerlukan gaya kepemimpinan, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013), namun masih terjadi tingkat kedisiplinan yang dimiliki masih kurang hal ini dapat dilihat dari karyawan terkadang sering terlambat untuk masuk kerja namun pulang juga cepat menyebabkan tidak optimalnya hasil dari pekerjaan yang karyawan lakukan.

Selain faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan. Dalam Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan artisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien Terry dalam Thoha, (2010) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Menurut Satria (2019) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,

memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Tabel 1.2.
Pra Survey Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Pimpinan memiliki ketegasan yang baik	10	50%	10	50%
2	Pimpinan mampu mengendalikan bawahannya	17	85%	3	15%
3	Pimpinan sering memberikan suntikan motivasi untuk lebih giat bekerja	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Dapat dilihat dari tabel data observasi diatas, dengan masih belum optimalnya ketegasan yang diberikan oleh atasan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan menyebabkan belum patuhnya karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan.

Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka. Robbin (2013) mengemukakan kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Siagian (2011) mendefinisikan kepribadian sebagai berikut: organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik

tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang (Feist & Gregory Feist, 2013:4). Berikut ini data observasi yang dilakukan oleh penulis untuk variabel kepribadian:

Tabel 1.3.
Pra Survey Kepribadian (X3)

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan merupakan orang yang udah bergaul dilingkungan sekitar	14	70%	6	30%
2	Karyawan mampu memberikan kepercayaan serta saling kooperatif dalam bekerja	14	70%	6	30%
3	Karyawan mampu mengendalikan emosi didalam pekerjaannya	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika karyawan masih belum mampu dalam mengendalikan emosi dalam bekerja, hal ini berupa terkait permasalahan baik didalam kantor maupun diluar kantor yang dimana hal ini menjadi penghambat dalam memaksimalkan hasil kinerja yang akan dihasilkan.

Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). tbk. Kota Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan atau tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya.

Tabel 1.3.
Pra Survey Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan	9	45%	11	55%
2	Pimpinan sering memotivasi bawahannya	9	45%	11	55%

3	Karyawan selalu memberikan yang terbaik	19	95%	1	5%
---	---	----	-----	---	----

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil observasi diatas dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan tidak tegas membuat seorang karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Tbk. Kota Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan terkadang sering terlambat untuk masuk kerja namun pulang juga cepat menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan yang karyawan lakukan.
- 2) Masih perlunya ketegasan yang dimiliki oleh setiap pemimpinan yang ada, sehingga karyawan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.
- 3) Masih perlunya arahan dan motivasi yang maksimal yang dilakukan atasan, agar bertambahnya semangat dalam bekerja pada karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

- 4) Karyawan masih perlu mengendalikan emosionalnya, hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja yang seharusnya dapat dihasilkan secara maksimal.

C. Batasan Masalah

Karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan peneliti, maka permasalahan dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan?
- 3) Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan?
- 4) Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi perusahaan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam hasil dari kinerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan serta kepribadian karyawan.

- 2) Bagi peneliti, penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Satria Eria Wibowo (2019) “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Aceh”

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

- 1) Variabel penelitian terdahulu, Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepribadian (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Tempat yang diteliti: tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu Kantor Kantor Wilayah BPN Provinsi Aceh sedangkan

pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

- 3) Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
- 4) Lokasi Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan di Wilayah Aceh Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manasia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang

Priyono (2010:3) Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Sikula (2011; 2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Siagian (2011; 38) fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*).
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*).
- 3) Pemberian Motivasi (*Motivating*).
- 4) Pengendalian (*controlling*).

5) Pemberian Evaluasi (*evaluating*).

Priyono (2010:5) Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM ada 5 fungsi, yaitu:

1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2) *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a) Penarikan (*rekrutmen*) calon atau pelamar pekerjaan.
- b) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3) Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a) Mengakui dan menaruh rasa hormat (*respek*) terhadap hak-hak pekerja
- b) Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Namun menurut Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi

dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun

pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut: (Harsuko 2011), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedarmayanti (2011:50) menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawannya bekerja pada tempat yang sama namun

produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:77) ada beberapa perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu variabelnya terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.
- 2) Latar belakang: keluarga dan tingkat sosial.
- 3) Demografis: umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- 4) Variabel Organisasional terdiri dari imbalan, struktur, kepemimpinan, pelatihan, sumber daya dan desain pekerjaan.
- 5) Variabel Psikologis terdiri dari motivasi, disiplin, sikap, dan kepribadian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki

rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

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

8) Budaya organisasi

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

norma- norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

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

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Wirawan (2011:53) menyatakan “dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan deskripsi depersonalisasi.

Menurut Wirawan (2011:67), indikator dan dimensi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya kualitas pekerjaan dihasilkan rendah maka kinerjanya rendah.

2) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berdasarkan dari teori diatas peneliti mengambil indikator yang sesuai dengan penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan waktu (jangka waktu).

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nawawi (2012:104) mendefenisikan bahwa disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Disiplin kerja menurut Rivai (2014:195) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013:212) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasibaik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan,

dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan sangat baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang sangat tinggi.

b. Faktor dari Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- (a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- (b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- (c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:194) antara lain sebagai berikut:

1) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawannya. Karena dengan adanya sebuah sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawannya akan berkurang.

2) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara sangat ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya. Ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) tersebut yang telah dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

3) Teladan pimpinan

Didalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan juga harus memberi contoh yang sangat baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan pimpinannya.

4) Balas jasa

Balas jasa juga sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan

dan pekerjaannya. Perusahaan juga harus memberikan balas jasa yang sangat sesuai.

5) Keadilan

Keadilan sangat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya sangat pening dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang sangat baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:110) indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1) Mematuhi aturan di kantor

Karyawan menggunakan kartu identitas, karyawan memakai seragam kantor, membuat ijin apabila tidak bisa hadir ke kantor, dan juga sangat mencerminkan disiplin yang tinggi.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang sangat senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerjanya, dengan kata lain memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

3) Masuk Kerja Tepat waktu

Para karyawan datang ke kantor harus tepat waktu, tertib dan sangat teratur, dengan begitu bisa dikatakan disiplin kerja yang sangat baik.

4) Menggunakan peralatan di kantor dengan sangat baik

Sikap hati-hati kita dalam menggunakan peralatan dikantor dapat menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki disiplin kerja yang sangat baik, sehingga peralatan yang ada dikantor tersebut dapat terhindar dari kerusakan.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kartono (2010:98) gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang membuat bawahan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan (Hasibuan, 2013:68).

Rivai (2011:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa– peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan

kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

b. Faktor Dari Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik, dan begitu sebaliknya. Menurut Thoha (2010:122) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

- 1) Faktor disiplin yang dilakukan oleh karyawan
- 2) Faktor lingkungan kerja yang berada didalam perusahaan
- 3) Etos kerja yang dikembangkan oleh karyawan
- 4) Semangat memotivasi karyawan dalam bekerja
- 5) Kinerja yang konsisten dan sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan perusahaan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:95), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan

kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Berdasarkan dari indikator diatas peneliti mengambil indikator yang sesuai dengan penelitian ini yaitu kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi. dan kemampuan mengendalikan bawahan.

5. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Siagian (2011) mendefinisikan kepribadian sebagai berikut: organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Robbin (2013) mengemukakan kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain.

Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang (Feist &Gregory Feist, 2013:4). Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di

suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka.

b. Faktor-Faktor dari Kepribadian

Menurut Robbins (2013:132) Terdapat lima faktor dalam Kepribadian *Big Five* yaitu:

1) Ekstraversi (*extraversion*).

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

2) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*).

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.

3) Sifat berhati-hati(*conscientiousness*).

Dimensi ini merupakan kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

4) Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Dimensi ini disebut berdasarkan kebalikannya yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5) Terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup dan keterkaitannya terhadap hal-hal yang baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

c. Indikator Kepribadian

Ada lima indikator dari kepribadian menurut indikator tipe Myersbriggs/MBT (Robbins; 2013:131) :

- 1) Ekstroversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
- 2) Kemampuan bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan mempercayai.
- 3) Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil, tertata

- 4) Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tenang, tertekan
- 5) Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

Berdasarkan dari indikator diatas dapat diambil sesuai dengan penelitian ini yaitu indikatornya ekstroversi, kemampuan bersepakat dan kestabilan emosi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Astria Khairizah Irwan Noor & Agung Suprpto (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Disiplin Kerja (X ₁) Gaya Kepemimpinan (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Arinal (2017)	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan ,dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada UD. Romekso Mojekerto.	Disiplin kerja (X ₁) Pelatihan (X ₂) Keterampilan (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Satria Eria Wibowo (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Bpn Provinsi Aceh	Kepemimpinan (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Marhasan (2015)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah kabupaten Sarolangun.	Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kemampuan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Rika (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.	Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Fenny Dwi Oktavia (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.	Kepemimpinan (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Peneliti 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari kinerja karyawan, sebab jika pegawai atau karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentu ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, namun jika bawahan tidak memiliki motivasi yang cukup maka tidak akan adanya motivasi dalam pemikiran mereka, hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2013:212) yang menyatakan jika seorang bisa meningkatkan tingkat disiplinnya maka secara tidak langsung atauun langsung dapat mempengaruhi sifat dan sikap dalam bekerja, sehingga motivasi dan semangat akan terus meningkat seiring semakin disiplinnya pekerjaan yang mereka kerjakan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan cara memberikan arahan, perintah maupun contoh pekerjaan sehingga bawahan dapat mengikuti keinginan dari pemimpin dan pemimpin harus mampu memberikan suntikan motivasi maupun semangat kerja, hal ini sejajar dengan pemikiran dari Kartono (2010:98) yang mengatakan gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

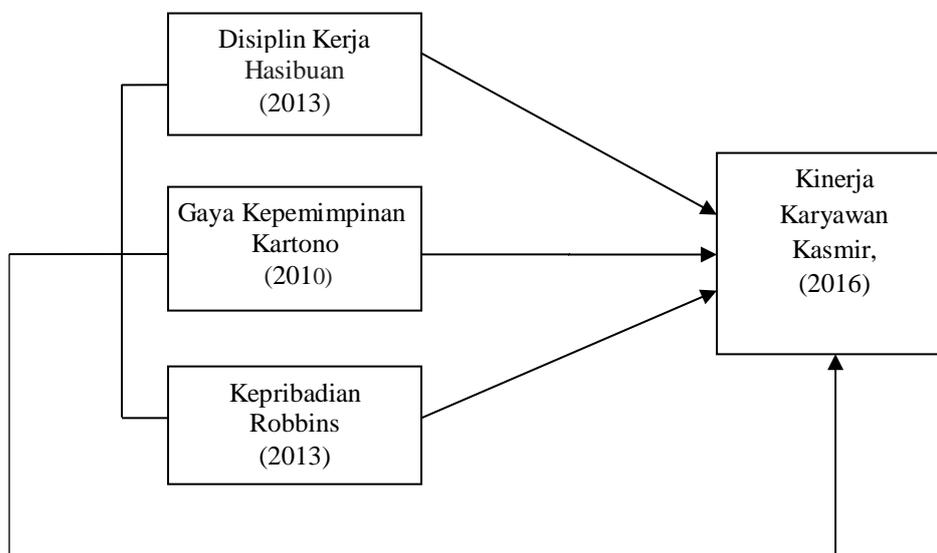
3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian seseorang dapat menentukan baik tidaknya kinerja yang dilakukannya, hal ini berkaitan dengan seberapa besar pengaruh dari pribadi seorang individu dalam menyikapi ataupun melakukan sebuah pekerjaan yang dilakukannya hal ini berkaitan dengan pernyataan dari Robbins (2013) yang mengatakan jika kepribadian dari setiap orang berbeda-beda sehingga hasil dari pekerjaan akan berbeda beda pula tergantung dari dan seperti apa cara penyesuaian dan pelaksanaan kerjanya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja seorang karyawan yang ada hal ini dibuktikan dengan ada hasil pekerjaan yang telah dilakukannya, hal ini berupa sebuah tanggung jawab dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Kasmir (2016) mengemukakan

bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Peneliti 2020

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

H3 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

H4 : Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiono (2018:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Kota Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2020 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		April 2020			Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020			
1.	Riset Awal / Pengajuan Judul	■	■														
2.	Penyusunan Proposal			■	■												
3.	Perbaikan Proposal				■	■	■										
4.	Seminar Proposal							■	■								
5.	Pengolahan Data								■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi											■	■				
7.	Bimbingan Skripsi													■	■		
8.	Sidang Meja Hijau															■	■

Sumber: Rencana Penelitian, 2020

C. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

a. Populasi

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 610 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

b. Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. berdasarkan defenisi diatas dapat dikatan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $610 \times 15 \% = 91,5$ sehingga menjadi 91 orang.

c. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:160) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 610 karyawan tetapi untuk yang dijadikan sampel berjumlah 91 responden.

d. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

e. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Y

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel X

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik yang pengaruhnya

positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin Kerja (X1)
- 2) Kepemimpinan (X2)
- 3) Kepribadian (X3)

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2. Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2013)	1. Disiplin waktu. 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab Hasibuan (2013)	1. Karyawan menggunakan kartu identitas, karyawan memakai seragam kantor, membuat ijin apabila tidak bisa hadir ke kantor. 2. Karyawan yang sangat senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerjanya. 3. Para karyawan datang ke kantor harus tepat waktu, tertib dan sangat teratur, dengan begitu bisa dikatakan disiplin kerja yang sangat baik.	<i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan	1. Kemampuan memotivasi	1. Suatu pendekatan yang sistematis	<i>Likert</i>

(X2)	adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kartono (2010)	2. Kemampuan komunikasi. 3. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kartono (2010)	terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. 2. Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya. 3. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.	
Kepribadian (X3)	kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Robbin (2013)	1. Ekstroversi 2. Kemampuan bersepakat 3. Stabilan emosi Robbin (2013)	1. Kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri 2. Kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan dipercayai 3. Kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil, tertata	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu (jangka waktu) Kasmir (2016)	1. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan 2. Untuk mengukur kinerja dapat pula	<i>Likert</i>

	tertentu. Kasmir (2016)		dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya	
--	----------------------------	--	--	--

Sumber: Peneliti 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:167) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner:

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka:

Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert*

No	Instrumen	Skala <i>Likert</i>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:167)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisiner tersebut, dimana suatu kuisiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisiner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisiner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan

antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali dalam Rusiadi, dkk, (2014:149). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*), Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

3. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_3 = Kepribadian (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, dkk 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

Terima H₀ (tolak H₁), apabila F_{hitung} < F_{tabel} atau sig F > α 5%

Tolak H₀ (terima H₁), apabila F_{hitung} > F_{tabel} atau sig F < α 5%

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R² = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah : R² x 100%. (Rusiadi,2014).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) disingkat PTPN III merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet.

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambil alihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan (PNP). Pada tahun 1968 PNP Direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan ramping struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3(tiga) BUMN perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) ,PT Perkebunan V (Persero) disatukan pengelolaannya dalam manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah (PP) no 8 tahun 1996 tanggal 14

februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan akte notaris Harun Kamil, SH, No.36 tanggal 11 maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C2 8331.HT.01.01.th.96 TANGGAL 8 Agustus 1996 yang dimuat didalam Berita Republik Indonesia No.81 tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 86/74 tahun/1996.

Setelah implementasi Peraturan Pemerintah No.72 tahun 2014, tanggal 17 september 2014, tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III, Perusahaan menjadi perusahaan induk (holding) bagi PT. Perkebunan Nusantara I, II, dan IV sampai dengan XIV.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

b. Misi

Mewujudkan grup usaha berbasis sumberdaya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam member nilai tambah (value creation) bagi *stakeholders* dengan:

1) Menghasilkan produk yang berkualitas bagi pelanggan

- 2) Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik
- 3) Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani
- 4) Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik
- 5) Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

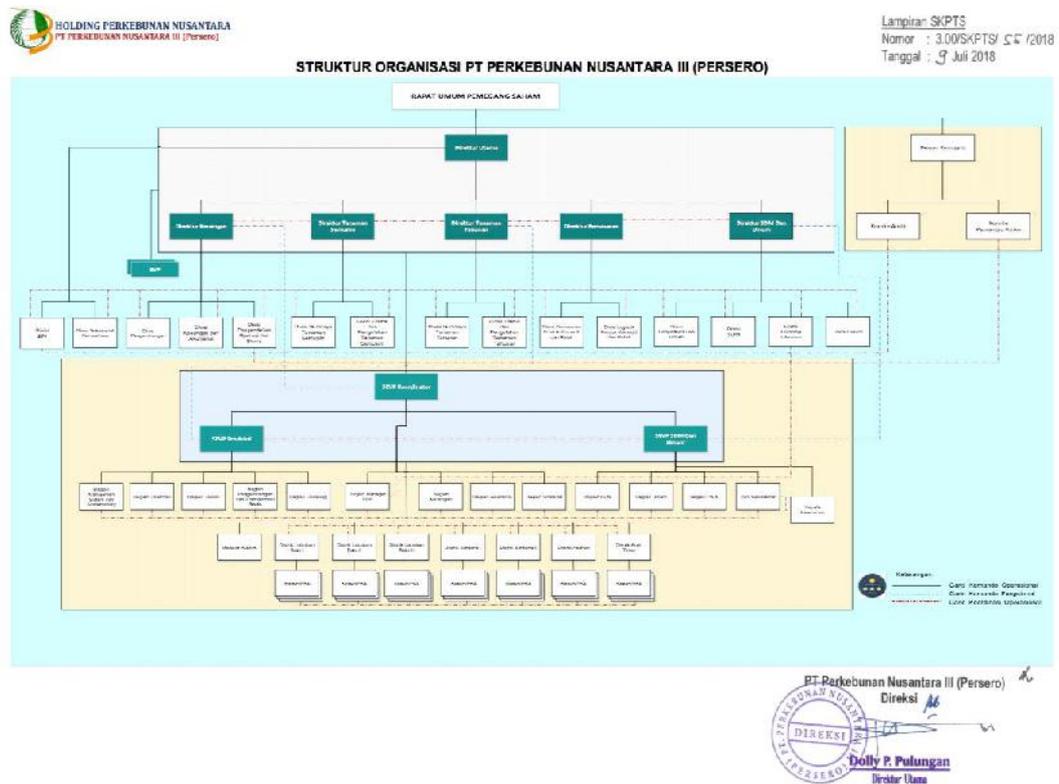
3. Paradigma

Sadar bahwa bertanggung jawab pembangunan masa depan PTPN III adapada seluruh karyawan, untuk itu kami betekad mewujudkan paradigma bisnis baru PTPN III

- 1) Perubahan, perbaikan dan peningkatan metode dan kinerja adalah salah satu kahausan
- 2) Kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama untuk memenangkan persaingan
- 3) Setiap kali kegiatan bisnis baru menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan.
- 4) Pengembangan hubungan industrial yang egaliter berdasarkan keterbukaan, kesetaraan dan kebhinekaan
- 5) Pengembangan SDM yang terintegrasi untuk membangun kapital inasani (Human) dan itelektual yang dibutuhkan perusahaan
- 6) Kepemimpinan yang efektif membangun pengaruh melalui kemampuan mengajar dan membagi ilmu, membagi hubungan baik, dan menjadi panutan

- 7) Penghargaan diberikan kepada karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerjanya
- 8) Efektivitas operasional harus didukung oleh struktur organisasi yang sederhana dan dinamis
- 9) Pemanfaatan teknologi sebagai perangkat untuk meningkatkan produktivitas kerja dan keunggulan kompetitif
- 10) Keputusan bisnis diambil berdasarkan fakta dan data akurat
- 11) Setiap tugas dan operasional perusahaan dilaksanakan dengan cepat tanggap, cepat tindak lanjut, tuntas, berkualitas dan penuh tanggung jawab.

B. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Sumber: <https://www.holding-perkebunan.com/struktur-organisasi>

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	57	62,6	62,6	62,6
perempuan	34	37,4	37,4	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22 Tahun 2020

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 57 orang dengan persentase 62.6% dan jumlah perempuan sebanyak 34 orang dengan persentase 37.4%. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	4	4,4	4,4	4,4
21-30 Tahun	16	17,6	17,6	22,0
31-40 Tahun	53	58,2	58,2	80,2
41-50 tahun	18	19,8	19,8	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22 Tahun 2020

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 31-40 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 53 responden dengan

persentase 58.2%, kemudian dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 18 dengan persentase 19.8%, kemudian dengan responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 16 dengan persentase 17.6% dan dengan responden yg berusia < 20 tahun paling sedikit dengan jumlah 4 responden saja dengan persentase 4.4%. Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berusia 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/K	16	17,6	17,6	17,6
S1	67	73,6	73,6	91,2
S2	8	8,8	8,8	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22 Tahun 2020

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan SMA/K sebanyak 16 responden dengan persentase 16%, sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 64 responden dengan persentase 73.6%, lalu responden yg berpendidikan S2 sebanyak 8 responden dengan persentase 8.8%. Dalam penelitian ini responden terbanyak berpendidikan S1 (Strata 1)

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4.
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	2	2,2	2,2	2,2
6-10 Tahun	49	53,8	53,8	56,0
11-15 Tahun	38	41,8	41,8	97,8
16-20 Tahun	2	2,2	2,2	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS Tahun 2020

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang memiliki masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 49 responden dengan persentase 53.8%, untuk responden yg masa kerja 11-15 Tahun sebanyak 38 responden dengan persentase 41.8%, lalu responden yg masa kerja, < 5 tahun dan 16-20 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 2.2%. Dalam penelitian ini responden terbanyak masa kerja.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 4.5.
Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Disiplin Kerja (X1)	P1	,545	.300	Valid
		P2	,508		Valid
		P3	,334		Valid
		P4	,324		Valid

		P5	,422		Valid
		P6	,500		Valid
		P7	,582		Valid
		P8	,519		Valid
		P9	,512		Valid
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	P1	,381	.300	Valid
		P2	,373		Valid
		P3	,488		Valid
		P4	,474		Valid
		P5	,521		Valid
		P6	,511		Valid
		P7	,419		Valid
		P8	,345		Valid
		P9	,520		Valid
3	Kepribadian (X3)	P1	,800	.300	Valid
		P2	,711		Valid
		P3	,395		Valid
		P4	,621		Valid
		P5	,703		Valid
		P6	,612		valid
		P7	,472		Valid
		P8	,783		Valid
		P9	,737		Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	P1	,659	.300	Valid
		P2	,694		Valid
		P3	,447		Valid
		P4	,687		Valid
		P5	,390		Valid
		P6	,659		Valid
		P7	,508		Valid
		P8	,714		Valid
		P9	,408		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 91$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel independen dan dependen telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu

indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi (2013) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.6.
Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Disiplin Kerja	,784	9
2	Gaya Kepemimpinan	,767	9
3	Kepribadian	,889	9
4	Kinerja Karyawan	,848	9

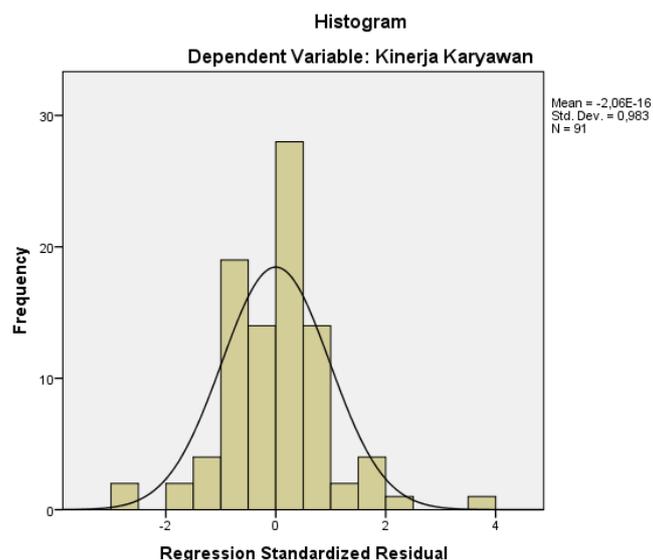
Dari Tabel 4.6 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel independen dan dependen lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas Data

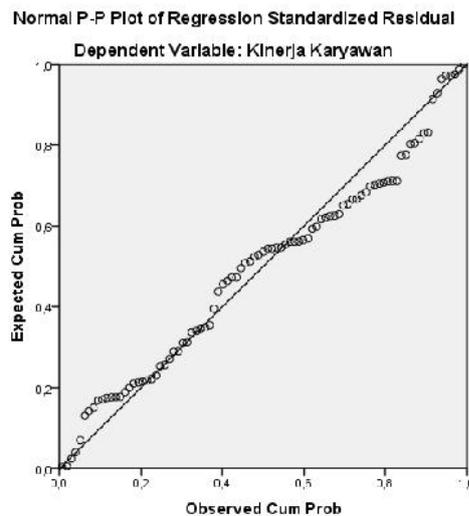
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara tidak normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng yang memiliki kemiringan ke kanan.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel independen dan dependen terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,834	4,243		1,846	,068		
Disiplin Kerja	,345	,101	,308	3,425	,001	,813	1,230
Gaya Kepemimpinan	,196	,119	,156	1,656	,101	,744	1,344
Kepribadian	,377	,088	,387	4,300	,000	,812	1,232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

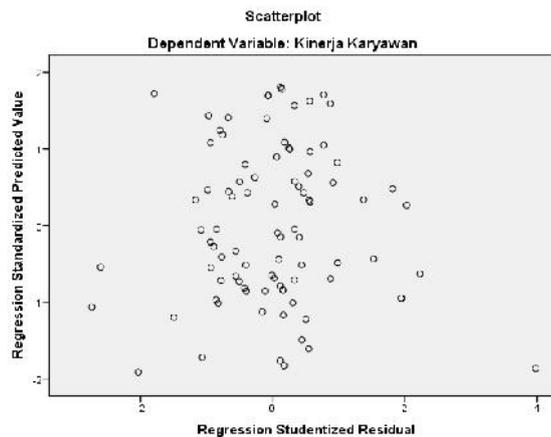
Pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance*= 0,813 dan nilai VIF= 1,230.
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai *Tolerance*= 0,744 dan nilai VIF= 1,344.
- 3) Variabel Kepribadian (X3) mempunyai nilai *Tolerance*= 0,812 dan nilai VIF= 1,232.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS22* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepribadian) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

F. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.8.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,834	4,243		1,846	,068		
Disiplin Kerja	,345	,101	,308	3,425	,001	,813	1,230
Gaya Kepemimpinan	,196	,119	,156	1,656	,101	,744	1,344
Kepribadian	,377	,088	,387	4,300	,000	,812	1,232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,834 + .345 X_1 + .196 X_2 + .377 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,834.
- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.345 atau 34.5%.
- 3) Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.196 atau 19.6%.
- 4) Jika terjadi peningkatan kepribadian sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.377 atau 37.7%

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kepribadian (X3).

Tabel 4.9.
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,834	4,243		1,846	,068		
Disiplin Kerja	,345	,101	,308	3,425	,001	,813	1,230
Gaya Kepemimpinan	,196	,119	,156	1,656	,101	,744	1,344
Kepribadian	,377	,088	,387	4,300	,000	,812	1,232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.9 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 3,425$ pada signifikan = 0.001.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1,656$ pada signifikan = 0.101.
- 3) Variabel kepribadian mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,300$ pada signifikan = 0.00.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 91$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.661$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,425 > 1.661$ pada signifikan $0.001 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,656 < 1.661$ pada signifikan $0.101 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

3) Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

Variabel kepribadian menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,300 > 1.661$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Uji Simultan
ANOVA^a (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852,555	3	284,185	21,719	,000 ^b
	Residual	1138,346	87	13,084		
	Total	1990,901	90			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Kepribadian, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 21,719$ pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 91$ responden dimana $df(1) = n - k = 91 - 4 = 87$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.71$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,719 > 2.71$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.11. Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,409	3,61724

a. Predictors: (Constant), kepribadian, disiplin Kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,409 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 40.9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepribadian. Sedangkan sisanya $100\% - 40.9\% = 59.1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor etos kerja, penghargaan, budaya organisasi, dan lain-lain.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,425 > 1.661$ pada signifikan $0.001 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Menurut Hasibuan (2013) yang menyatakan jika seorang bisa meningkatkan tingkat disiplinnya maka secara tidak langsung ataupun langsung dapat mempengaruhi sifat dan sikap dalam bekerja, sehingga motivasi dan semangat akan terus meningkat seiring semakin disiplinnya pekerjaan yang mereka kerjakan.

Peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana dalam disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) belum mengikuti prosedur yang ada, sehingga para karyawan perlu menjaga dan meningkatkan kepatuhan akan peraturan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,656 < 1.661$ pada signifikan $0.101 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

Menurut Hasibuan (2013) yang mengatakan gaya kepemimpinan adalah suatu daya upaya yang dilakukan dengan cara memberikan contoh dan arahan kepada setiap pegawai ataupun karyawan ataupun bawahannya sehingga dapat memotivasi seluruh bawahannya dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini didapat peneliti mendapati jika hasil dari pemimpin di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) perlu mencontohkan perilaku dan sikap yang baik di mata para bawahannya, sehingga nantinya para bawahan mampu mengikuti serta mencontohkan dari hal yang dilakukan oleh para pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

3. Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,300 > 1.661$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Robbins (2013) yang mengatakan jika kepribadian dari setiap orang berbeda-beda sehingga hasil dari pekerjaan akan berbeda beda pula tergantung dari dan seperti apa cara penyesuaian dan pelaksanaan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan di harus lebih mampu dalam mengontrol dan mengendalikan sikap emosinya hal ini dapat berdampak pada kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan.

4. Hubungan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,719 > 2.71$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan oleh penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dalam melihat kinerja yang

dilakukan karyawan perlu diketahui bagaimana disiplin yang dilakukan dan ditaati, cara penyampaian pimpinan kepada bawahan serta memiliki kepribadian yang baik serta mampu bekerja sama dengan tim.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,425 > 1,661$ pada signifikan $0,001 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,656 < 1,661$ pada signifikan $0,101 > 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,300 > 1,661$ pada signifikan $0,00 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.
- 4) Hasil kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $21,719 > 2,71$ pada signifikan $0,00 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

B. Saran

- 1) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) perlu meningkatkan dan mempertahankan kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawannya. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja seperti selalu

memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar karyawan nantinya akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga nanti akan membuat disiplin karyawan menjadi lebih baik lagi.

- 2) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) perlu meningkatkan kualitas gaya memimpin, solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang baik dengan menjadi contoh yang baik bagi karyawan dan dapat mengarahkan serta memotivasi karyawan agar karyawan dapat patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
- 3) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) perlu selalu berusaha untuk mengembangkan kepribadian karyawannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, solusi yang dapat dilakukan karyawan harus bisa menjaga kestabilan emosi dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.
- 4) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) perlu mengawasi serta mengarahkan para karyawannya kepada objek yang nantinya akan dijadikan target dari perusahaan, sehingga hal ini nantinya menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harsuko 2011, Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM, UB Press, Malang
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartono Kartini Dr. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia: dari Teori ke Praktik, Depok, Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, (2013) Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah.2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2011. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

JURNAL :

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.

Arinal. 2017. Pengaruh disiplin kerja, pelatihan ,dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada UD. Romekso Mojekerto

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Astria Khairizah Irwan Noor & Agung Suprpto. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.

Galih Aryo Nimpuno. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.

Marhasan. 2015. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah kabupaten Sarolangun

- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.