



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN (PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III)**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**IDRIS AFANDI SIAHAAN  
(1725310431)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sebanyak 76 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $F_{hitung} (68.383) > F_{tabel} (3.12)$  atau  $\text{sig-t} (0.005) < \alpha (0.05)$ . Koefisien determinasi ( $R^2$  Square) menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 65.2%.

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

## ABSTRACT

*This study purpose to determine the effect of leadership and work discipline on the work performance of PT Plantation Nusantara III (Persero) Medan. Respondents in this study were employees at PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, as many as 76 people. Methods of data collection using questionnaires, interviews, observation, documentation studies, and literature studies. The data analysis method used is multiple linear regression analysis to determine the strength of the relationship of independent variables to the dependent variable. The results of partial hypothesis testing show that leadership and work discipline have a positive and significant effect on work performance. The results of simultaneous hypothesis testing show that leadership and work discipline have a positive and significant effect on work performance, with  $F_{count} (68,383) > F_{table} (3.12)$  or  $sig-t (0.005) < \alpha (0.05)$ . The coefficient of determination (R-Square) shows that the contribution of the influence of leadership and work discipline on work performance is 65.2%.*

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Work Achievement*

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara III .....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan P-P Plot .....	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	74

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBARPERNYATAAN	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR .....	ISi
iii DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
1. Kepemimpinan .....	
a. Bentuk Kepemimpinan .....	9
b. Indikator Kepemimpinan .....	12
2. Disiplin Kerja .....	14 a.
Bentuk Disiplin Kerja .....	15 b.
Indikator Disiplin Kerja .....	17..
3. Prestasi Kerja .....	22
a. Bentuk Penilaian Prestasi Kerja .....	22
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	27
c. Indikator Prestasi Kerja .....	29
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Konseptual .....	34
D. Hipotesis .....	36
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	38

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	40
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
F. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	50
a. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara III.. .....	50
b. Visi dan Misi .....	52
c. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III.. .....	53
d. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	61
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	69
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	72
a. Uji Normalitas .....	72
b. Uji Heterokedastisitas .....	74
c. Uji Multikolinearitas .....	75
6. Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
7. Pengujian Hipotesis .....	77
a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	77
b. Uji Hipotesis Simultan (Uji f).....	78
c. Uji Koefisien Determinasi .....	80
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja .....	80
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	82
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....31
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian .....39
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir .....62
Tabel 4.4	Distribusi jawaban variabel kepemimpinan.....62
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel disiplin kerja .....65
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel Prestasi Kerja.....67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....70
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....70
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja .....71
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibilitas Data .....72
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smimov Test (K-S) One Sample Kolmogorov-Smimov test .....73
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas .....75
Tabel 4.13	Hasil regresi Linier Berganda .....76
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis Parsial.....78
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis Simultan .....79
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....80

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **•Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan".**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, saran, dorongan, motivasi, semangat dari berbagai pihak yang merupakan pengalaman yang tidak dapat diukur secara materi, namun dapat membukakan mata penulis bahwa sesungguhnya pengalaman dan pengetahuan tersebut adalah guru yang terbaik bagi penulis. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Thu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Thu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM selaku Dosen pembimbing satu **(1)** yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

5. Bapak Rahmat Hidayat SE.,MM selaku dosen pembimbing dua (2) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis dibangku kuliah sampai selesai.
7. Pemimpin PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis, mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil.
8. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah terlibat banyak membantu sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang dimiliki. Untuk itu mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang membangun. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

Medan, Agustus 2019

Penulis,

Idris Afandi Siahaan  
1725310431

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan baik yang bergerak dalam bidang produk dan jasa sangat membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan terhadap jabatan yang akan diduduki. Untuk itu, proses dalam pemilihan karyawan (*recruitment*) sangat penting, tidak terlepas hanya melalui tingkat pendidikan atau usia, melainkan pengalaman kerja dari karyawan itu sendiri terhadap suatu pekerjaan yang akan dijalankannya. Karyawan yang berpengalaman mengenai tugas dan tanggung jawabnya akan cenderung terbiasa untuk mengatasi permasalahan yang terjadi saat bekerja dan tanggap untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kecenderungan tersebut sangat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik dilihat dari efektivitas atau ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kuantitas, dan kualitas. Hal tersebut akan berhubungan dengan prestasi kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:9) bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang meningkat adalah harapan dari perusahaan, karena karyawan yang berprestasi cenderung memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan memiliki profesionalitas dan integritas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang

telah diberikan. Terlepas dari keuntungan yang diperoleh perusahaan dengan memiliki karyawan yang berprestasi, karyawan juga mendapatkan umpan balik dari hasil kinerjanya, yaitu adanya bonus yang diberikan perusahaan, promosi jabatan, penghargaan, dan adanya pengakuan akan dirinya dalam perusahaan. Hal tersebut akan membentuk rasa percaya diri karyawan yang menjadi bagian terpenting dalam perusahaan.

Selanjutnya, prestasi kerja karyawan dapat terwujud tidak terlepas dari adanya peran kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Kepemimpinan tersebut merupakan kemampuan dari pemimpin dalam memengaruhi karyawan atau bawahannya untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuan perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran dari pemimpin sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki karakter yang responsif menurut Rasyid (2012:37) yaitu pemimpin yang cenderung lebih aktif dalam mengamati dinamika karyawan secara kreatif, berupaya dalam memahami kebutuhan mereka, maka kepemimpinan yang responsif lebih banyak berperan untuk menjawab aspirasi dan tuntutan karyawan yang disalurkan dalam berbagai media komunikasi, menghayati suatu sikap dasar untuk mendengar karyawan, mau mengeluarkan energi dan menggunakan waktunya secara tepat untuk menjawab setiap pertanyaan, menampung setiap keluhan, memehartikan setiap tuntutan dan memanfaatkan setiap dukungan dari karyawan bagi kepentingan bersama.

Pimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus mampu memiliki kendali dalam memengaruhi kondisi atau situasi yang berada dari luar

perusahaan (eksternal) dan yang berada dalam perusahaan (internal). Dalam menggambarkan kedua hal tersebut yaitu pimpinan yang tanggap dalam mengambil keputusan atau bertindak pada saat tertentu (inisiatif), pimpinan yang memiliki kemampuan untuk mencari tahu penyebab dari suatu masalah yang timbul dan orang-orang yang terlibat dalam menjalankan suatu pekerjaan (menyelidiki), pimpinan memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi dan membangun kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan, serta memberikan masukan kepada karyawan yang mengalami permasalahan saat bekerja (dukungan atau dorongan), pimpinan harus sigap dan tanggap memberikan solusi dari permasalahan yang dihadapi organisasi (memecahkan masalah), keputusan pimpinan sangat penting dalam perusahaan yang harus memberikan keuntungan bagi organisasi (pengambilan keputusan), pimpinan harus mampu menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara independen agar diketahui tingkat produktivitas masing-masing karyawan (kritik). Tindakan atau perilaku pimpinan tersebut sangat diperlukan dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena akan berhubungan terhadap hasil kinerja atau target yang telah diharapkan perusahaan.

Selanjutnya, wujud dari tercapainya prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari adanya disiplin kerja yang telah ada dalam perusahaan. Kedisiplinan merupakan sifat yang tertanam dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan secara benar dan tepat waktu. Kemajuan suatu perusahaan adalah peran dari sumber daya manusia didalamnya, sehingga mayoritas perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kedisiplinan. Karyawan yang tidak disiplin dapat menjadi penghalang bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dampaknya perusahaan akan

mengalami kerugian. Untuk itu, peran dari pimpinan dalam memaksimalkan kinerja karyawannya yang kurang disiplin adalah penting, dengan membuat aturan yang rasional dan tidak mengurangi perilaku atau tindakan impulsif dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas keterkaitan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana jika pimpinan memiliki kemampuan untuk membangun kepercayaan diri karyawan dan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara benar memiliki kemampuan untuk membangun kepercayaan diri karyawan dan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara benar. Dari hasil penelitian Oetama (2016) diperoleh bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berlokasi di Jalan Sei Batanghari No. 2 Medan. Sebagai perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilaksanakan oleh penulis diperoleh bahwa Hasil temuan penulis ditemukan bahwa keterlambatan waktu tiba karyawan di kantor dan masih kurang memanfaatkan waktu untuk istirahat dengan optimal, bahkan melebihi dari jam istirahat yang ditetapkan oleh manajemen PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Permasalahan mengenai disiplin kerja tersebut dapat diperhatikan oleh perusahaan jika menginginkan karyawan memiliki prestasi kerja. Kemudian, beberapa karyawan memiliki anggapan bahwa pimpinan kurang dalam membangun komunikasi antar karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara bersama-sama. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa beban kerja cukup berat dan berdampak

terhadap hasil kinerja karyawan tersebut. Terlepas dari adanya kekurangan tersebut, PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, memiliki karyawan yang handal dan tanggap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan Nusantara III)'**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menguraikan identifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan kurang disiplin mengenai kehadiran di kantor dan kurang memanfaatkan secara optimal waktu istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Peran pimpinan dalam membangun komunikasi antara karyawan dengan rekan kurang berjalan dengan baik.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah diperlukan agar pembahasan menjadi lebih fokus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Untuk itu masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan Nusantara III).

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
- c. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- e. Untuk mengetahui kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### 2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

- a. Aspek teoritis (keilmuan)

Setelah mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, maka diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang konsep kepemimpinan, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

b. Aspek praktis (guna laksana)

Setelah mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, maka diharapkan dapat menjadi dasar kebijakan bagi perusahaan mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Oetama (2016) yang berjudul : "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit". Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu :

1. **Jumlah observasi/sampel** : Penelitian terdahulu berjumlah 100 orang, sedangkan penelitian ini menggunakan 76 orang sebagai responden penelitian.
2. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.
3. **Lokasi penelitian** : Peneliti terdahulu melaksanakan penelitian di RSUD dr. Murjani di Sampit. Sedangkan, penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada umumnya dianggap sebagai pekerjaan seseorang yang memegang pimpinan. Sedangkan yang lain hanyalah pengikut atau sering disebut dengan istilah kepemimpinan vertikal atau hirarki (Drucker, 2010: 58). Kepemimpinan merupakan setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto, (2012:34). Sementara menurut Kreitner dan Kinicki dalam Idrus (2017) merumuskan 4 (empat) persamaan yaitu pertama kepemimpinan merupakan suatu proses antara pemimpin dan pengikut, berikutnya kepemimpinan melibatkan pengaruh sosial, kepemimpinan terjadi pada banyak tingkatan dalam organisasi, terakhir kepemimpinan fokus pada pencapaian sasaran. Yukl dalam Idrus (2017) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk memahami serta menyetujui apa yang perlu dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya pengertian kepemimpinan mengandung pengertian dan tujuan yang sama yaitu suatu

proses untuk memengaruhi orang lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses seorang pemimpin memengaruhi pegawainya dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi

#### a. Bentuk Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki 7 (tujuh) bentuk yang dikemukakan oleh Sutikno (2014:35) yang dapat dijelaskan, sebagai berikut:

##### 1) Tipe Otokratik

Adanya anggapan bahwa kepemimpinan merupakan hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

##### 2) Tipe Kendali Bebas atau tidak peduli (*Laissez Faire*)

Kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini

seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

### 3) Tipe Paternalistik

Suatu persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

### 4) Tipe Kharismatik

Pimpinan yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar.

#### 5) Tipe Militeristik

Tipe ini berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

#### 6) Tipe Pseudo-demokratik disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik.

Ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samarsamar.

#### 7) Tipe Demokratik

Tipe ini bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan,

melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif

#### **b. Indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan baik atau tidaknya dapat diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator menurut Rasyid (2012:37) yang dapat dijelaskan, sebagai berikut:

##### **1) Kepemimpinan yang Sensitif**

Ditandai dengan adanya kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan masyarakat, mengenai apa yang mereka butuhkan, mengusahakan agar ia menjadi pihak pertama yang memberi perhatian terhadap kebutuhan tersebut. Dalam karakter kepemimpinan tersebut, kemampuan berkomunikasi daripada pemimpin pemerintahan yang disertai pada penerapan transformasi di dalam proses pengambilan keputusan merupakan prasyarat bagi pemerintah dalam mengemban segala tugas-lugasnya.

##### **2) Kepemimpinan yang Responsif.**

Dalam konteks ini, pemimpin lebih aktif mengamati dinamika masyarakat dan secara kreatif berupaya memahami kebutuhan mereka,

maka kepemimpinan yang responsif lahir lebih banyak berperan menjawab aspirasi dan tuntutan masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media komunikasi, menghayati suatu sikap dasar untuk mendengar suara rakyat, mau mengeluarkan energi dan menggunakan waktunya secara cepat untuk menjawab pertanyaan, menampung setiap keluhan, memperhatikan setiap tuntutan dan memanfaatkan setiap dukungan masyarakat tentang suatu kepentingan umum.

### 3) Kepemimpinan yang Defensif.

Karakter kepemimpinan ini ditandai dengan sikap yang egoistik, merasa paling benar, walaupun pada saat yang sama memiliki kemampuan argumentasi yang tinggi dalam berhadapan dengan masyarakat. Komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat cukup terpelihara, tetapi pada umumnya pemerintah selalu mengambil posisi sebagai pihak yang lebih benar, lebih mengerti. Oleh karena itu, keputusan dan penilaiannya atas sesuatu isu lebih patut diikuti oleh masyarakat. Posisi masyarakat lemah, sekalipun tetap tersedia ruang bagi mereka untuk bertanya, menyampaikan keluhan, aspirasi dan lain sebagainya. Karakter kepemimpinan semacam ini bisa berhasil dalam jangka waktu tertentu. Tetapi ketika berhadapan dengan masyarakat yang semakin berkembang, baik secara sosial-ekonomi maupun secara intelektualitas, karakter defensif ini akan sulit untuk melakukan manuver.

### 4) Kepemimpinan yang Represif.

Karakter kepemimpinan ini cenderung sama egois dan arogannya dengan karakter kepemimpinan defensif, tetapi lebih buruk lagi karena tidak memiliki kemampuan argumentasi atau justifikasi dalam mempertahankan keputusan atau penilaiannya terhadap suatu isu ketika berhadapan dengan masyarakat. Karakter kepemimpinan yang represif ini secara total selalu merupakan beban yang berat bagi masyarakat. Ia bukan saja tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah fundamental dalam masyarakat, tetapi bahkan cenderung merusak moralitas masyarakat. Singkatnya kepemimpinan yang represif ini lebih mewakili sifat diktatorial.

## 2. Disiplin Kerja

Emajuan suatu perusahaan sangat bergantung sumber daya manusia didalamnya, sehingga kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan adalah penting, karena dari hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas karyawan yang berdampak terhadap keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Siswanto (2010:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang

agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Selanjutnya disiplin kerja menurut Hidayat dan Taufiq (2012:82) merupakan suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan.

#### **a. Bentuk Disiplin Kerja**

Pemberlakuan dalam pendisiplinan karyawan harus sama bagi seluruh karyawan tanpa adanya perbedaan. Jika karyawan melakukan kesalahan atau melanggar aturan sebaiknya mendapatkan sanksi atau hukuman yang sesuai dengan kesalahannya. Kemudian, peran dari pimpinan sangat penting untuk memberikan contoh bagi karyawannya. Mangkunegara (2011:129) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki 3 (tiga) bentuk yang dapat dijelaskan, sebagai berikut:

##### 1) Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

##### 2) Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai atau karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

### 3) Disiplin Progresif

Suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman atau sanksi yang lebih berat atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan telah berulang kali.

Sementara menurut Handoko (2012:208) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu :

#### 1) Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau institusi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif adalah suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

#### 2) Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai

dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sifat yang harus dimiliki dalam setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena kedisiplinan akan memberikan manfaat untuk kemajuan bagi sumber daya manusia itu sendiri dan organisasi. Kedisiplinan akan membuat setiap pekerjaan berjalan dengan prosedur yang berlaku dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk itu, menurut Hasibuan (2012:194) mengemukakan bahwa terdapat 8 (delapan) indikator kedisiplinan dalam diri sumber daya manusia, yaitu :

##### **1) Tujuan dan kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### **2) Teladan pimpinan**

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil,

serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3) Balas jasa

Memberikan kepuasan dan keintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

### 4) Keadilan

Sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan meneiptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

### 5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Seorang pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang terjalin baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Sementara menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86) mengemukakan terdapat 7 (tujuh) faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu :

1) Besar atau kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila seorang karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila kompensasi yang diterima jauh memadai maka yang terjadi adalah sebaliknya.

2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Jika seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

3) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraluran tersebut.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Jika seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan organisasi atau perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan.

6) Ada atau tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

7) Dieiptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut
- e) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah bagian terpenting dari tingkah laku kerja, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. Badriyah,(2015:136). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dimaksud sebagai prestasi kerja Mangkunegara,(2011:2).

#### a. Bentuk Penilaian Prestasi Kerja

Metode dalam penilaian prestasi kerja menurut Sunyoto (2012:202) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja terdapat 4 (empat) bentuk, yaitu :

##### 1) *Rating Scale*

Penilaian prestasi kerja kepada karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya atau standar pengukurannya.

##### 2) *Checklist*

Untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.

3) *Field review method*

Untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.

4) Tes dan observasi prestasi kerja

Untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5) Metode evaluasi kelompok Untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai

Sementara menurut Mathis dan Jackson dalam Pitaloka (2017) mengemukakan bahwa cara yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja menggunakan 2 (dua) pendekatan, yaitu berorientasi pada masa lalu dan masa depan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Metode penilaian kinerja berorientasi masa lalu

Metode penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu (past oriented evaluation methods) dilakukan berdasarkan masa lalu. Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Metode penilaian ini, yaitu :

a) **Skala peringkat (*rating scale*)**

Penilaian prestasi di mana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skalaskala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

b) **Daftar pertanyaan**

Formulir isian yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Penilai hanya perlu memilih pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan

e) **Metode dengan pilihan terarah**

Untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya memiliki nilai yang sama.

d) **Metode peristiwa kritis**

Pemilihan yang didasarkan pada catatan yang dibuat penilai atas perilaku karyawan yang sangat kritis, seperti sangat baik atau sangat buruk di dalam melaksanakan pekerjaan.

e) **Metode catatan prestasi**

Berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan oleh professional.

f) **Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku**

Suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g) Metode peninjauan lapangan

Penilai turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut

h) Tes dan obeservasi prestasi kerja

Berdasarkan hasil pertimbangan dan keterbatasan, penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid dan reliabel.

2) Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan

Berorientasi masa depan berfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi karyawan atau menetapkan sasaran kinerja di masa mendatang secara bersama-sama antara pimpinan dengan karyawan. Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan, yaitu :

a) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*)

Penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b) Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*)

Satu bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja karyawan secara individu di waktu yang akan datang.

e) Implikasi penilaian kinerja individu dengan pendekatan *management by objective* (MIO)

Untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui konsultasi dengan atasan mereka. Keberhasilan dari penilaian kinerja tergantung pada pendekatan yang konsisten untuk mendapatkan perbandingan hasil, ukuran, dan standar yang jelas, selain penilaian harus bebas dari bias.

d) Penilaian dengan psikologi

Penilaian dengan menggunakan psikolog untuk melakukan penilaian potensi-potensi yang akan datang, bukan kinerja masa lalu.

e) Pusat penilaian

Sebagai suatu bentuk penilaian pekerjaan terstandar yang tertumpu pada beragam tipe evaluasi dan beragam penilai. Pusat-pusat penilaian sebagai bentuk standar pekerja yang bertumpu pada tipe-tipe evaluasi dan nilai-nilai ganda.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja seorang individu dalam organisasi atau perusahaan dipengaruhi berdasarkan faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:16), dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Faktor Individu**

Secara psikologis, sebagai individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik adalah modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi yang ada dalam dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan organisasi.

### **b. Faktor Lingkungan Organisasi**

Faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang untuk berkarya, dan fasilitas kerja yang memadai.

Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2012:151), mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

a) Usaha *Efort*

Faktor usaha menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b) *Abilities*

Sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

e) *Role/Task perception*

Segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja, sebagai berikut:

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan.

### c. Indikator Prestasi Kerja

Kinerja seorang karyawan dapat diketahui melalui kuantitas pekerjaan, inisiatif, kemandirian, mutu pekerjaan, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama menurut Mondy, Noe, dan Pemeaux dalam Syuderajat (2016) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kuantitas pekerjaan

Mempertimbangkan volume pekerjaan, produktivitas pada suatu level organisasi

2) Mutu pekerjaan

Mempertimbangkan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas.

3) Kemandirian

Mempertimbangkan derajat kemampuan karyawan yang mana dapat dipercayakan untuk menemukan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

4) Inisiatif

Mempertimbangkan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Kemampuan beradaptasi

Mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

#### 6) Kerjasama

Mempertimbangkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang yang lain. Apakah *assignments*, mencangkup lembur sepenuh hati.

Sementara menurut Nasution dalam Siregar (2017) mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja terbagi atas (5) lima yang dapat dijabarkan sebagai berikut

##### 1) Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya merupakan ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapian kerja.

##### 2) Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya merupakan kecepatan kerja.

##### 3) Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya merupakan mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu hadir.

##### 4) Inisiatif

Kriteria penilaiannya merupakan selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari alasan.

##### 5) Kerjasama

Kriteria penilaiannya merupakan kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberikan bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Selanjutnya menurut Menurut Simamora dalam Sholahuddin dan Rosyadi (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan tersebut dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja, serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik suatu karyawan bekerja apabila dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Berikut ini adalah indikator penilaian kinerja atau prestasi kerja, yaitu:

#### 1) Loyalitas

Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan perusahaan dimana karyawan akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang karyawan miliki.

#### 2) Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

#### 3) Kepemimpinan

Pemimpin merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus dapat mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan akan memiliki peluang untuk

mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4) Kerja sama

Perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5) Prakarsa

Prakarsa harus dapat dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan atau dalam lingkungan perusahaan.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi karyawan yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7) Pencapaian target

Pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Di bawah ini merupakan hasil penelitian yang digunakan oleh penulis untuk menjadi **bahan** rujukan atau referensi bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Oetama (2016) DPK STIE Sampit	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan prestasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
2	Setiadi (2011) Universitas Pasundan	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan prestasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Oltavia (2014) Universitas Bengkulu	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Cahyadi (2016) STIKes Delima Persada Gresik	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Efektivitas	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan prestasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

### C. Kerangka Konseptual

#### 1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Pimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus mampu memiliki kendali dalam memengaruhi kondisi atau situasi yang berada dari luar perusahaan (eksternal) dan yang berada dalam perusahaan (internal). Dalam menggambarkan kedua hal tersebut yaitu pimpinan yang tanggap dalam

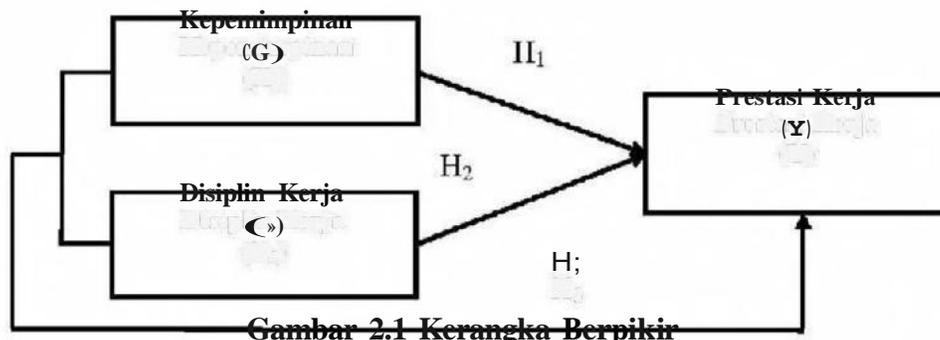
mengambil keputusan atau bertindak pada saat tertentu (inisiatif), pimpinan yang memiliki kemampuan untuk mencari tahu penyebab dari suatu masalah yang timbul dan orang-orang yang terlibat dalam menjalankan suatu pekerjaan (menyelidiki), pimpinan memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi dan membangun kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan, serta memberikan masukan kepada karyawan yang mengalami permasalahan saat bekerja (dukungan atau dorongan), pimpinan harus sigap dan tanggap memberikan solusi dari permasalahan yang dihadapi organisasi (memecahkan masalah). Sehingga kepemimpinan yang baik dimiliki oleh pimpinan akan mampu mempengaruhi karyawan untuk memiliki prestasi kerja, karena karyawan akan merasa semangat dan senang untuk melaksanakan pekerjaan bila perlakuan pimpinan terhadap karyawannya berjalan dengan harmonis.

## **2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari adanya disiplin kerja yang telah ada dalam perusahaan. Kedisiplinan merupakan sifat yang tertanam dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan secara benar dan tepat waktu. Kemajuan suatu perusahaan adalah peran dari sumber daya manusia didalamnya, sehingga mayoritas perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kedisiplinan. Karyawan yang tidak disiplin dapat menjadi penghalang bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dampaknya perusahaan akan mengalami kerugian. Untuk itu, peran dari pimpinan dalam memaksimalkan kinerja karyawannya yang kurang disiplin adalah penting, dengan membuat aturan yang rasional dan tidak mengurangi perilaku atau tindakan impulsif

dalam organisasi. Sehingga, karyawan berusaha untuk memberikan umpan balik melalui kinerjanya yang terus meningkat dan hasil dari pekerjaan tersebut mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karyawan yang dapat berdampak terhadap keberlangsungan karirnya di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti akan mengkaji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja (variabel bebas) terhadap prestasi kerja (variabel terikat). Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono,(2012:88). Secara skematis, model kerangka berpikir dalam penelitian ini terlihat pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

#### D. Hipotesis

Selanjutnya, setelah penulis menetapkan kerangka konseptual. Peneliti menentukan dugaan atau jawaban sementara yang dibutuhkan untuk mengukur teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan penelitian. Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H<sub>2</sub> : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H<sub>3</sub> : Diduga Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## **BAB III METODE**

### **PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:55). Selanjutnya, menurut Juliandi (2013:4) penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lainnya. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian berisikan keterangan tentang lokasi objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan di Jalan Sei Batanghari No. 2 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November sampai dengan Juli 2019, dengan format pada tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
I	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1. Inisiatif 2. Dukungan atau Dorongan 3. Pemecahan Masalah 4. Pengambilan Keputusan  Blake dan Mouton dalam Salusu (2006:204-205)	1. Pimpinan memiliki respon cukup tinggi untuk bertindak terhadap pekerjaan atau keberlangsungan perusahaan  2. Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab  3. Pimpinan memberikan solusi dalam setiap kendala yang akan dihadapi perusahaan atau organisasi  4. Pimpinan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara cepat dan bijak	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Kompensasi 2. Keadilan 3. Pengawasan Melekat 4. Sanksi Hukuman	1. Besaran kompensasi yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	<i>Likert</i>

		Hasibuan (2012:194)	<p>2. Pengakuan akan hasil pekerjaan karyawan yang diberikan oleh pimpinan sebagai wujud apresiasi atas kinerjanya.</p> <p>3. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan mengenai perilaku dari karyawannya</p> <p>4. Tata aturan yang berlaku dalam perusahaan sebagai acuan jika karyawan melakukan suatu pelanggaran</p>	
--	--	---------------------	--	--

No	Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
3	Prestasi Kerja (Y)	<p>1. Kuantitas Pekerjaan</p> <p>2. Mutu Pekerjaan</p> <p>3. Kemandirian</p> <p>4. Kerja Sama</p> <p>Mondy, Noe, dan Pemeaux dalam Syuderajat (2016)</p>	<p>1. Besar atau kecilnya terhadap volume pekerjaan, produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Menunjukkan konsistensi karyawan dalam bekerja, ketelitian, dan presisi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan</p>	<i>Likert</i>

			<p>tanggung jawabnya</p> <p>3. Karyawan memiliki integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mampu menjadi pribadi yang dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan</p> <p>4. Karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal</p>	
--	--	--	---	--

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas 5 (lima) yang dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden penelitian.

2. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, mendeskripsikan mengenai gambaran yang ditemukan dari lapangan **untuk** melengkapi data-

data yang diperlukan sebagai rujukan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### 3. Studi Kepustakaan

Mengumpulkan data melalui buku, karya ilmiah, dan pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

### 4. Studi Dokumentasi

Menggunakan dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) pengujian instrument penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan valid atau kesahihan suatu instrumen (Sugiyono, 2012:172). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila **rung** Taset, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila **rung** Tate, maka pernyataan dikatakan tidak valid (Mulyanto dan Wulandari, 2010:125).

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang andal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013:83).

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama. Apabila *Cronbach alpha* > 0.60, maka dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Probability Plot* adalah untuk menguji normalitas secara grafis dengan melihat sebaran titik-titik data pada grafik dan kolmogrov smimov test yang dapat dibuktikan melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai  $\alpha$  (0.05).

### b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. Model yang tepat tidak terjadi Heterokedastisitas. (Arief, Gujarati dalam Juliandi, 2013: 176).

### c. Uji Multikolinearitas

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang menggunakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (Gujarati, Santoso, Arif dalam Juliandi, 2013: 175). Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) dan nilai *Tolerance*, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai (*Variance Inflasi Factor/VIF*) < 10 dan *Tolerance* > 0.10, maka dikatakan tidak terdapat korelasi antar variabel bebas.
- 2) Jika nilai (*Variance Inflasi Factor/VIF*) > 10 dan *Tolerance* < 0.10, maka dikatakan terdapat korelasi antar variabel bebas

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut  $X_1, X_2$  dengan variabel terikat yang disebut  $Y$ . Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$	= Prestasi Kerja
$a$	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisien Regresi
$X_1, X_2$	= Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
$e$	= Standar Error

Selain itu, melalui regresi linier berganda akan diketahui juga variabel manakah diantara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dimaksud yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

#### 4. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) bentuk pengujian hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Untuk menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat), maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah "nilai-t", maka dapat dilihat nilai profitabilitasnya (Juliandi, 2013: 181). Hipotesis sebagai berikut :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

##### 2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada profitabilitas Juliandi, (2013: 180). Hipotesis sebagai berikut:

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$   $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

### 3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R$ ) atau *R-square* merupakan untuk mengetahui bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas Juliandi,(2013:180). Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R < 1$ ). Dengan kriteria, sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $R = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- b. Jika nilai  $R > 1$  menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- c. Jika nilai  $R < 0$  maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

## BAB IV

### IIASIL DAN PEMBAIIASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

###### a. Sejarah PT Perkebunan Nusantara III

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari empat belas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budi daya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses "Nasionalisasi" Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968, PPN direstruktisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero).

Guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan usaha BUMN, pemerintah merestruktisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, tiga BUMN perkebunan terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) disatukan pengelolaannya oleh Dirksi

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Karyawan PT Perkebunana Nusantara HI Medan yang berjumlah 76 orang. Penulis mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Frekuensi	%
Pria	55 Orang	72.37
Wanita	21 Orang	27.63
<b>Total</b>	<b>76 Orang</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Hasil penentuan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 55 orang (72.37%) dan wanita sebanyak 21 orang (27.63%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Perkebunana Nusantara HI Medan adalah pria.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Frekuensi	%
<25 Tahun	9 Orang	11.84
26-35 Tahun	28 Orang	36.84
36-45 Tahun	23 Orang	30.26
≥ 46 Tahun	16 Orang	21.05
<b>Total</b>	<b>76 Orang</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Hasil penentuan karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 9 orang (11.84%), usia antara 26-35 tahun sebanyak 28 orang (36.84%), usia antara 36-45 tahun sebanyak 23 orang (30.26%), dan usia di atas 46 tahun sebanyak 16 orang (21.05%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

Dalam menentukan  $r_{tabel}$  dengan  $df = n - k$ ,  $df = 30 - 3$ ,  $df = 27$  dengan nilai signifikansi  $\alpha$  5% diperoleh  $r_{\alpha}$  sebesar 0.367.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>);**

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> ( $r_{ita}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.506	0.367	Valid
2	0.613	0.367	Valid
3	0.781	0.367	Valid
4	0.596	0.367	Valid
5	0.682	0.367	Valid
6	0.517	0.367	Valid
7	0.522	0.367	Valid
8	0.625	0.367	Valid

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Kolom *corrected item-total correlation* ( $r_{ita}$ ) menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>). Sehingga diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{ita}$ ) >  $r_{tabel}$  sebesar 0.367, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>);**

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> ( $r_{ita}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.818	0.367	Valid
2	0.616	0.367	Valid
3	0.372	0.367	Valid
4	0.535	0.367	Valid
5	0.767	0.367	Valid
6	0.536	0.367	Valid
7	0.786	0.367	Valid
8	0.638	0.367	Valid

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Kolom *corrected item-total correlation* ( $r_{tue}$ ) menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel disiplin kerja (X). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{tue}$ ) >  $r_{tel}$  sebesar 0.367, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel disiplin kerja (X) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> ( $r_{tue}$ )	$r_{tswel}$	Keterangan
1	0.835	0.367	Valid
2	0.439	0.367	Valid
3	0.575	0.367	Valid
4	0.409	0.367	Valid
5	0.448	0.367	Valid
6	0.688	0.367	Valid
7	0.612	0.367	Valid
8	0.476	0.367	Valid

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Kolom *corrected item-total correlation* ( $r_{tue}$ ) menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel prestasi kerja (Y). Sehingga, diperoleh bahwa nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{tue}$ ) >  $r_{tel}$  sebesar 0.367, maka dapat disimpulkan setiap pernyataan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner penelitian handal dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Kriteria reliabilitas yaitu :

- a. Apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dinyatakan reliabel.

- b. Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0.60, maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

No	Variabel	Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kepemimpinan (X)	8	0.858	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X)	8	0.870	0.60	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	8	0.833	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan (2019)

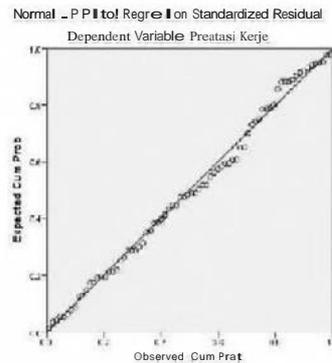
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen telah memenuhi standar reliabilitas karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dan dapat menjadi alat ukur.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji atau mengukur dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang tepat jika terdistribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menguji tingkat normalitas data menggunakan *P-P Plot*, dan Uji Statistik Non Parametrik *Kolmogoro-Smirnov Test (K-S)*.

Gambar 4.2  
Hasil Uji Normalitas dengan *P-P Plot*



Sumber : Hasil Olahan (2019)

Dari tampilan gambar *P-P Plot* di atas menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Untuk menghindari adanya penilaian yang subyektif, maka pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* (*K-S*) pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.11  
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* (*K-S*)  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.76
	Std. Deviation	1.53244307
	Absolute	.069
Most Extreme Differences	Positive	-.062
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.865

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

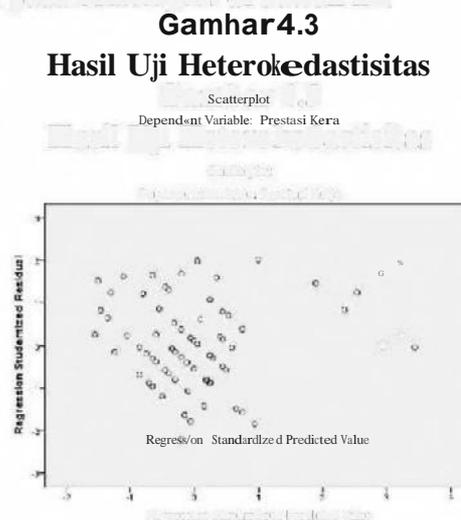
Sumber: Hasil Olahan (2019)

Tabel 4.10 di atas dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,865. Sehingga sesuai dengan kriteria pengujian normalitas

yang menyatakan bahwa sebaran dikatakan normal bila nilai *Asymp.Sig.* (*2-tailed*)  $>$  *alpha* (0.05), maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dalam pengujian normalitas dengan *P-P Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov Test* (—§) memiliki distribusi data nonnal.

#### h. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika varians sama dikatakan homokedastisitas. Sebaliknya, jika varians tidak sama dikatakan terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah heterokedastisitas dapat dilihat pada *Scatterplot* di bawah ini.



Sumber: Hasil Olahan (2019)

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan mayoritas data (titik-titik) menyebar dan tidak membentuk adanya suatu pola. Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas saling memiliki korelasi atau tidak. Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi digunakan *Varians Inflation Factors (IV)* dan *Tolerance*. Variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, jika memiliki nilai *Tolerance*  $> 0.10$  atau nilai *VIF*  $< 10$ . Di bawah ini adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11 berikut.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients"

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.774	1.292
Disiplin Kerja	.774	1.292

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan (2019)

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *VIF* masing-masing variabel bebas sebesar  $1.292 < 10$  dan *Tolerance* sebesar  $0.774 > 0.10$ . sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian variabel bebas (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) dapat digunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji model regresi berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4.12 berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Linera Berganda**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.389	2.641	
Kepemimpinan	.526	.077	.535
Disiplin Kerja	.415	.081	.402

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.389 + 0.526X_1 + 0.415X_2 + e$$

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil persamaan di atas, sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (a) = -2.389

Variabel prestasi kerja jika tidak dipengaruhi oleh variabel apapun akan tetap bernilai 2.389.

b. Koefisien Regresi (b<sub>1</sub>) = 0.526

Nilai koefisien regresi kepemimpinan bertanda positif sebesar 0.526. artinya peningkatan 1 satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.526 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

e. Koefisien Regresi ( $b_5$ ) = 0.415

Nilai koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif sebesar 0.415, artinya peningkatan 1 satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.415 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

## 7. Pengujian Hipotesis

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

Pengujian dilakukan menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada  $\alpha = 5\%$  derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut :

- 1) Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha$  (0.05) tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
- 2) Sebaliknya, apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0.05) terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak, maka diperlukan pengujian hipotesis atau uji  $t$ . Hasil uji dengan menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh,  $df = n - (k-1)$ ,  $df = 76 - 2$ ,  $df = 74$ , maka  $t_{\text{tabel}}$  yang diperoleh adalah pada  $\alpha = 5\%$  adalah 1.992.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**  
**Coefficients"**

Model	t	Sig.
(Constant)	.905	.369
1. Kepemimpinan	6.810	.000
Disiplin Kerja	5.124	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk kepemimpinan (6.810) >  $t_{\text{tabel}}$  (1.992) atau  $\text{sig-t}$  (0.000) <  $\alpha$  (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
- 2) Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk disiplin kerja (5.124) >  $t_{\text{tabel}}$  (1.992) atau  $\text{sig-t}$  (0.000) <  $\alpha$  (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.

#### **h. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian dilakukan menggunakan uji-F dengan tingkat pengujian pada  $\alpha = 5\%$  derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- 1) Apabila  $F_{ens} < F_{ae}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha$  (0.05) tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
- 2) Sebaliknya, apabila  $F_{ung} > F_{aset}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0.05) terdapat pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Nilai  $t$ asa diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas (df1)} &= k - 1 \\ &= 3 - 1 \\ &= 2 \\ \text{Derajat bebas (df2)} &= n - k \\ &= 76 - 2 \\ &= 74 \quad (F_{ae1} = 3.12) \end{aligned}$$

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**  
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	329.977	2	164.988	68.383	.000 <sup>a</sup>
1 Residual	176.129	73	2.413		
Total	506.105	75			

a. Dependent Variable: Prustasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Tabel 4.14 di atas dapat dilihat nilai  $F_{une}$  (68.383) dengan tingkat signifikansi (0.000). Sementara nilai  $F_{ae}$  pada  $\alpha$  (0.05) adalah 3.12. Oleh karena itu,  $F_{ue} > F_{ae}$  dan tingkat sig-F (0.000)  $< \alpha$  (0.05) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, yaitu dua variabel bebas (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Prestasi Kerja). Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara III Medan dengan menggunakan seluruh karyawan sebagai responden penelitian sebesar 76 orang. Hasil dari analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} (6.810) > t_{tabel} (1992)$  atau  $\text{sig-t} (0.005) < \alpha (0.05)$ .
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} (5.124) > t_{tabel} (1992)$  atau  $\text{sig-t} (0.005) < \alpha (0.05)$ .
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan, dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} (68.383) > F_{tabel} (3.12)$  atau  $\text{sig-t} (0.005) < \alpha (0.05)$ . Koefisien determinasi ( $R^2$  / *Square*) menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 65.2%.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan oleh penulis, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang tercipta di PT Perkebunan Nusantara III Medan telah berjalan dengan baik yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk itu, dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih baik lagi, sebaiknya pimpinan terus mempertahankan hubungan baik yang terjalin bagi seluruh karyawan, dengan cara meningkatkan kepedulian pimpinan atas persoalan atau permasalahan yang harus dihadapi perusahaan dan tidak adanya keberpihakan yang teralalu dominan dilakukan oleh pimpinan tanpa menghiraukan pendapat karyawan yang tentunya akan mempengaruhi stabilitas perusahaan itu sendiri.
2. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan telah berjalan dengan baik yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk itu, dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih baik lagi, sebaiknya perusahaan dapat semakin cermat dalam melakukan evaluasi yang berkelanjutan atas kinerja karyawan, serta menumbuhkan kesadaran pegawai bahwa melaksanakan peraturan yang telah berlaku di perusahaan adalah penting untuk menjamin bahwa proses pelaksanaan kegiatan operasional berjalan dengan optimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi penelitian berikutnya, hasil yang diperoleh dari penelitian ini belum maksimal. Sehingga diharapkan bagi peneliti berikutnya dapat mengklasifikasikan responden penelitian lebih banyak lagi, tidak hanya sekedar bagian SDM karena setiap bagian dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda tentunya akan menunjukkan perlakuan karyawan terhadap pekerjaannya juga berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- 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.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Badriyah, M. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Drucker.2010. *Drucker Difference* Jakarta: PT Ufuk Publishing House
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- 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., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- 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.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia Jakarta: Salemba Empat
- Mulyanto, Hem dan Wulandari, Anna 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV. Agung
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rasyid M Ryaas. (2012). *Makna Pemerintahan*. Jakarta: Mutiara sumber Widya
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella pjauhari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binapura Aksara
- Siswanto, Bedjo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi, Cetakan Ketujuh* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica

**Sutrisno, Edy. (2012).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).

Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.

Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

### **Penelitian Terdahulu:**

**Cahyadi, Nur. (2016).** *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap*

*EJektivitas Kerja Karyawan PT Erza Nusa Indonesia Gresik.*

**Hidayat, Zainal dan Taufiq, Muchharnrad. (2012).** *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Minum (PDAM Kabupaten Lumanjang* **Jurnal WIGA vol.2 No. 1 ISSN No 2088-0944**

Idrus. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor SKPD Pemkab Gowa*. Makasar : Universitas Hasanuddin

Oetama, Seanewati. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD dr. Murjani di Sampit*. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis Dosen DPK STIE Sampit*

Oktavia, Fenny Dwi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu* : Universitas Bengkulu

Setiadi, Irvan. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Pas Indonesia Persero) Bandung*. Bandung : Universitas Pasundan

Siahaan, Jeriko. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sibolga*. Jakarta : Universitas Terbuka

Siregar, Sri Endah Syahfitri. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk Kisaran Kab Asahan*. Medan : Universitas Sumatera Utara

Syuderajat, Fajar. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Tenaga Kependidikan (Tendik) di Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Padjjajaran*. Jatinangor : Universitas Padjjajaran