



**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

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

Oleh :

DORA OKTAVIANA

NPM : 1625311161

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

MEDAN

2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Teknik analisis Data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa sebanyak 44 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuisioner. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0.569. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 51% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi pada tingkat kepercayaan 0,5%, sedangkan sisanya 49% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine wheter work discipline, leadership style, and motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of BPJS Ketenagakerjaan are 44 respondents. The work discipline variable has the greatest influence on employee performance by 0.569. The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 51% of variations in employee performance can be explained by work discipline, leadership style, and motivation at a 0.5% confidence level, while the remaining 49% is explained by other variables not found in this study. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that work discipline, leadership style, and motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

Keywords : Work Discipline, Leadership Style, Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Disiplin Kerja	10
a. Pengertian Disiplin Kerja	10
b. Tujuan Disiplin Kerja	12
c. Manfaat Disiplin Kerja	13
d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	13
e. Jenis – Jenis Disiplin Kerja	14
2. Gaya Kepemimpinan	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
b. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan	17
c. Teori – teori Kepemimpinan	21
d. Tipe – Tipe Kepemimpinan	25
3. Motivasi	28
a. Pengertian Motivasi	28
b. Faktor – Faktor Motivasi	29
c. Tujuan Motivasi	31
d. Jenis – Jenis Motivasi	32
e. Teori Motivasi	32
4. Kinerja Karyawan	34
a. Pengertian Kinerja	34
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	35
c. Penilaian Kinerja	38
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Konseptual	41
D. Hipotesis	44

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	45
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
	C. Populasi dan Sampel	46
	D. Jenis dan Sumber Data	47
	E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
	F. Teknik Pengumpulan Data	49
	G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	57
	1. Deskripsi Objek Penelitian	57
	a. Sejarah Singkat Perusahaan	57
	b. Visi dan Misi	61
	c. Struktur Organisasi	62
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	62
	a. Jenis Kelamin Responden	63
	b. Usia Responden	63
	c. Tingkat Pendidikan Responden.....	64
	3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
	a. Variabel X ₁ (Disiplin Kerja).....	65
	b. Variabel X ₂ (Gaya Kepemimpinan).....	69
	c. Variabel X ₃ (Motivasi Kerja)	72
	d. Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	76
	4. Pengujian Validitas dan Reabilitas	79
	a. Uji Validitas	80
	1) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X ₁)	80
	2) Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X ₂).....	81
	3) Hasil Uji Valaiditas Motivasi Kerja (X ₃)	81
	4) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	82
	b. Uji Reabilitas.....	83
	5. Pengujian Asumsi Klasik.....	85
	a. Uji Normalitas Data.....	85
	b. Uji Multikolinieritas.....	89
	c. Uji Heterokedastisitas	90
	6. Pengujian Hipotesis	91
	a. Uji Regresi Linier Berganda.....	91
	b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	93
	c. Uji Serempak (Uji-F)	95
	d. Uji Determinasi	97
	B. Pembahasan.....	97
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	100
	A. Kesimpulan	100
	B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	46
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.3	Skala Likert	49
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.2	Usia Responden	63
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4.4	Saya Setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.....	65
Tabel 4.5	Saya setuju bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	66
Tabel 4.6	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai	66
Tabel 4.7	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	67
Tabel 4.8	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	67
Tabel 4.9	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	68
Tabel 4.10	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	69
Tabel 4.11	Saya merasa pimpinan dapat bekerjasama dan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan	69
Tabel 4.12	Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik	70
Tabel 4.13	Pimpinan mengajak partisipasi kepada seluruh pegawai untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh pimpinan/organisasi.....	70
Tabel 4.14	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan	71
Tabel 4.15	Pimpinan selalu mendelagasikan wewenanag setiap pekerjaan/tugas kepada bawahannya.....	72
Tabel 4.16	Saya sudah cukup puas dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan yang diberikan perusahaan	72
Tabel 4.17	Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, saya merasa lebih aman untuk melakukan pekerjaan saya	73
Tabel 4.18	Saya merasa senang karena karywan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	73
Tabel 4.19	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	74

Tabel 4.20	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan	75
Tabel 4.21	Saya merasa termotivasi kerja dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	75
Tabel 4.22	Saya mampu menyelesaikan tugas secara baik dengan pengetahuan dan menggunakan metode serta teknik yang tepat	76
Tabel 4.23	Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	76
Tabel 4.24	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki tepat pada waktu yang ditetapkan	77
Tabel 4.25	Saya mampu melakukan pekerjaan secara efektif	77
Tabel 4.26	Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja	78
Tabel 4.27	Saya selalu mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan pimpinan kepada saya	78
Tabel 4.28	Saya tidak pernah melanggar komitmen saya kepada institusi tempat saya bekerja	79
Tabel 4.29	Hasil uji validitas instrument variabel disiplin kerja	80
Tabel 4.30	Hasil uji validitas instrument variabel gaya kepemimpinan	81
Tabel 4.31	Hasil uji validitas instrument variabel motivasi kerja	82
Tabel 4.32	Hasil uji validitas instrument variabel kinerja karyawan	82
Tabel 4.33	Hasil uji reliabilitas instrument variabel disiplin kerja	83
Tabel 4.34	Hasil uji reliabilitas instrument variabel gaya kepemimpinan ..	84
Tabel 4.35	Hasil uji reliabilitas instrument variabel motivasi kerja	84
Tabel 4.36	Hasil uji reliabilitas instrument variabel kinerja karyawan	85
Tabel 4.37	Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4.38	Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.39	Hasil Analisis Regresi Berganda	91
Tabel 4.40	Uji t Parsial	93
Tabel 4.41	Hasil Uji-F	96
Tabel 4.42	Pengujian Koefisien Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.....	62
Gambar 4.2 Pendekatan Grafik Histogram	86
Gambar 4.3 Pendekatan Grafik Normalitas	87
Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan faktor utama penentu di setiap kegiatan organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang (*social entities*) yang mempunyai suatu tujuan serta dirancang secara sengaja untuk beraktifitas yang dikoordinasikan secara sistematis dan terbuka dan terkait dengan lingkungan eksternal (Daft, 2010). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan maka harus didukung dengan karyawan yang berpengetahuan dan memiliki *skill* serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tercapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik. Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja individu masing – masing karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi perusahaannya. Menurut Sedarmayanti (2011, 260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah tantangan yang harus disikapi dengan bijak karena keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Mangkunegara (2000) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:65-71) Kinerja dipengaruhi oleh 13 faktor dimana faktor motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan termasuk didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan semakin besar pencapaian target perusahaan secara keseluruhan yang akan mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dari kepuasan peserta terhadap pelayanan yang diberikan dan tercapainya target yang optimal.

Terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya kedisiplinan dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja seperti kurangnya semangat kerja dari rekan kerja sekitar dan kurangnya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab – sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya disiplin kerja yang baik, gaya kepemimpinan atasan dan motivasi kerja.

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap melakukan pekerjaannya dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Seorang karyawan dengan tingkat disiplin yang baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pembentukan disiplin merupakan hal mutlak bagi setiap karyawan karena akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memiliki disiplin yang baik.

Selain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi juga berperan dalam pencapaian kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut dapat mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam pencapaian

tujuan perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi karyawannya. Pemimpin mendengarkan ide – ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi, yang nantinya akan menunjang kinerja karyawan yang lebih baik.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 bulan di Indonesia. Atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Dengan pegawai yang memiliki skill dan pengalaman yang baik, BPJS Ketenagakerjaan masih tetap konsisten dalam melayani dan mempertahankan peserta. Untuk dapat terus mempertahankan serta meningkatkan loyalitas kepada peserta maka BPJS Ketenagakerjaan harus dapat mempertahankan kinerja perusahaan dengan baik.

Seperti halnya BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, memiliki keinginan untuk memberikan nilai positif yang lebih baik agar kepuasan peserta terhadap layanan selalu diutamakan dan keinginan dalam pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat maksimal. Hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan sesungguhnya menjadi tanggung jawab bersama semua pihak.

Namun disamping keinginan perusahaan yang ingin mencapai kinerja yang baik tersebut, maka terdapat permasalahan yang muncul pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Dari informasi yang diperoleh masih terdapat karyawan yang terlambat hadir sehingga berdampak terhadap menurunnya semangat dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan. Masih ada pula karyawan yang belum tepat menggunakan jam istirahat sehingga adanya keluhan dari peserta yang ingin menemui karyawan tetapi karyawan tersebut masih belum kembali ke kantor karena masih istirahat. Permasalahan lain yang timbul pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa yaitu adanya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karyawan yang kebanyakan berusia muda, dimana zaman milenial pada saat ini banyak terjadi perbedaan pandangan dengan atasan yang berusia lebih tua. Hal ini dapat menyebabkan terjadi penugasan yang masih diabaikan oleh bawahannya dikarenakan gaya kepemimpinan atasan tidak sejalan dengan karyawan yang berusia muda. Disamping itu beberapa karyawan juga merasa apa yang telah dikerjakan belum sesuai dengan keinginan atasan, sehingga karyawan merasa kurang mendapat penghargaan atas apa yang dikerjakan. Hal ini dapat mengurangi motivasi dari karyawan dalam bekerja dan jika hal ini terus terjadi bisa berdampak ketika melakukan pelayanan kepada peserta. Kebutuhan akan aktualisasi diri juga belum didapat maksimal oleh karyawan, seperti terlambatnya kenaikan *grade* sesuai harapan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, timbul pemikiran bagaimana faktor disiplin kerja,

gaya kepemimpinan, dan motivasi saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Masih terdapat pegawai yang tidak tepat terhadap waktu seperti jam masuk dan jam istirahat.
- b. Masih terdapat pegawai yang tidak mengindahkan arahan dari pimpinan.
- c. Masih kurangnya motivasi yang diterima pegawai sehingga kurang memacu peningkatan kinerja pegawai.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

C. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Permasalahan yang terjadi adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ?
2. Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai bahan pengetahuan untuk menambah wawasan peneliti dan kedepannya dapat dijadikan sebagai proses belajar dalam mengamati, mengumpulkan dan menganalisis data bagi peneliti.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi Universitas

Sebagai bentuk pustaka karya ilmiah mahasiswa mengenai analisis disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini kedepannya diharapkan dapat dijadikan bahan informasi yang bermanfaat dan rujukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa”.

Perbedaan penelitian terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja. Variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi.
- 2. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara sedangkan penelitian ini dilakukan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
- 3. Jumlah Sampel :** Penelitian terdahulu berjumlah 40 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 44 orang.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.
- 5. Lokasi Penelitian :** Pada penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Adira Dinamika Mutli Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Kadang – kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu, mengabaikan aturan – aturan yang telah ditetapkan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Dalam buku dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia, Sutrisno (2013:87) mengutip pendapat dari beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin. Pendapat – pendapat tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang sependapat jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal – hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

- 2) Latainer, disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.
- 3) Beach, disiplin memiliki dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Selanjutnya menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin ialah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi – sanksi jika melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan dari manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar

organisasional, dimana bertujuan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

b. Tujuan disiplin kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektifitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Tujuan selanjutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan dengan tidak tepat akan menimbulkan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Pada kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang , tetapi juga akan memperbaiki perilaku pegawai melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan. Adapun pentingnya disiplin kerja adalah kemampuan kerja oleh seseorang secara terus menerus, teratur dan

bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan.

c. Manfaat disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2013:88) , disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya kelancaran dan tata tertib dalam pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dan bagi pegawai akan memunculkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin karyawan menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2103:89) adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peranan keteladanan pimpinan juga sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor

yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil suatu tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

e. Jenis – jenis disiplin kerja

Terdapat dua jenis disiplin kerja menurut Sinambela (2012:239) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif memiliki tujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan SOP (Standar Operasi Prosedur) yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- 2) Disiplin korektif yaitu suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Dalam memimpin para pengikutnya, setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda. Perilaku para pimpinan itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ialah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota – anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, mengkoordinasi dan memotivasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Fahmi (2014:15), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang

dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16).

Berdasarkan definisi-defenisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atua kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan kedala aktivitas aktivitas yang positif yang memiliki kaitan dengan pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Jenis – jenis gaya kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam - macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Dan gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan

para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

2) Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut dengan tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang lebih luas dikenal dan diakui keberadaannya sebagai berikut :

a) Tipe Otokratik, Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan pihak lain dan tidak boleh ada pihak lain yang ikut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik mempunyai karakteristik - karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, tidak mau menerima saran dan pandangan dari bawahannya.

b) Tipe kendali bebas atau masa bodo (Laissez Faire), pada tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan sering menghindar diri dari tanggung jawab. Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Seorang pemimpin yang kendali

bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin memiliki keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

- c) Tipe paternalistic, menurut tipe ini 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 mendapatkan petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistic mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.
- d) Tipe kharismatik, daya tarik yang sangat memikat merupakan karakteristik khusus dari seorang pemimpin yang kharismatik, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga saat ini para ahli belum berhasil menemukan apa penyebab kenapa seorang pemimpin yang

memiliki kharisma yang memikat, yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian memiliki daya penarik yang amat besar.

- e) Tipe militeristik, pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin dalam organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik merupakan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Tipe militeristik ini menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan tidak mudah menerima kritikan dari bawahannya.
- f) Tipe Pseudo-demokratik, disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha menyatakan keinginan - keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain adalah untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung dalam memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya terlihat memiliki sikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin

yang otoriter dalam bentuk halus, samar –samar dan menganut demokrasi semu.

- g) Tipe demokratik, tipe ini merupakan tipe pemimpin yang demokratis dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan – kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan tanggung jawab dan wewenang yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

c. Teori – teori kepemimpinan

Teori kepemimpinan membahas tentang bagaimana timbulnya seorang pemimpin atau bagaimana seseorang menjadi pemimpin.

Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut :

1) Teori Sifat

Pada teori ini menekankan pada sifat –sifat umum dimiliki pemimpin yaitu sifat –sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya seseorang yang mempunyai sifat – sifat tertentu yang dapat menjadi pemimpin. Teori ini menekankan bahwa beberapa individu dilahirkan mempunyai sifat – sifat tertentu

yang secara alamiah timbul dan menjadikan mereka seorang pemimpin. Menurut Stogdill dalam Sutikno (2014:26), sifat – sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat – sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Contohnya sifat kreatif akan berkembang apabila seorang pemimpin berada dalam organisasi yang fleksibel dan dapat mendorong kebebasan orang tersebut untuk berekspresi daripada orang yang berada didalam organisasi yang birokratis. Menurut Darf dalam Sutikno (2014:26), menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas serta motivasi.

2) Teori Perilaku

Teori ini menjelaskan tentang tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dari pada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

3) Teori Situasional

Pada teori situasional mengemukakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, bergantung pada situasi yang dihadapinya. Hersey dan Blanchard dalam Sutikno (2014:27), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang

menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas, bentuk dan sifat teknologi yang digunakan. Norma yang dianut kelompok, ancaman dari luar organisasi, tingkat stress, iklim yang terdapat dalam organisasi. Menurut Fread Fiedler dalam Sutikno (2014:24), “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinannya tersebut digunakan dalam situasi yang tepat”.

4) Teori Jalan – Tujuan

Nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah.(*reward*). Menurut teori ini tugas pemimpin adalah bagaimana bawahannya bisa mendapatkan hadiah atas kinerja, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu ke mana harus mengerahkan tenaganya untuk

mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan hadiah yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehingga bawahan termotivasi.

5) Teori Kelebihan

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin jika ia mempunyai kelebihan dari pengikutnya. Kelebihan yang harus dimiliki seorang pemimpin mencakup tiga hal yaitu :

- a) Kelebihan rasio, kelebihan ini terletak pada kelebihan dalam menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- b) Kelebihan Rohaniah, yang memiliki arti seorang pemimpin harus dapat menunjukkan keluhuran budi pekerti kepada para bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin ialah panutan dari para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri teladan bagi para pengikutnya.
- c) Kelebihan Badaniah, kesehatan badaniah yang lebih baik hendaknya harus dimiliki oleh seorang pemimpin dari para

pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat”.(Wursanto dalam Sutikno 2014).

6) Teori Kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena memiliki karisma atau pengaruh yang sangat besar. Karisma ini diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Pemimpin yang bertipe karismatik biasanya mempunyai daya tarik, pengaruh dan kewibawaan yang sangat besar. Apabila terdapat pengikut yang rela untuk menebus nyawa untuk sang pemimpin dapat dikatakan bahwa pemimpin tersebut memiliki pengaruh yang luar biasa. Konsep kepemimpinan yang kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno, namun secara konseptual kepemimpinan kharismatik ini dalam pandangan ilmiah dipelopori oleh Robert House, yang meneliti pemimpin politik dan religius di dunia. (Sutikno, 2014:29).

d. Tipe – tipe kepemimpinan

Dalam upaya memotivasi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah guna mencapai tujuan, seorang pemimpin harus memiliki beberapa tipe atau bentuk kepemimpinan. Tipe kepemimpinan disebut juga perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan.

Berikut ini merupakan tipe – tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal serta diakui keberadaannya, antara lain :

1) Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik biasanya dipandang sebagai karakter yang negatif. Ia menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia menganggap tidak boleh ada yang turut campur dan tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain. Menurut Hadari Nawawi dalam Sutikno (2014:36), Pemimpin otoriter senang mempergunakan ungkapan dalam kehidupan sehari-hari dengan mengatakan :”kantor saya” atau “pegawai saya” dan lain-lain seolah-olah organisasi atau anggota merupakan miliknya.” Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan manifestasi dari sikap berkuasa. Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2) Tipe Kendali Bebas (Laissez-Faire)

Tipe ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan sering kali menghindari diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran

yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah – olah tidak tampak. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Disini seorang pemimpin memiliki keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang besar kepada bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil

3) Tipe Demokratik

Tipe demokratik bukan karena pemimpin terpilih secara demokratis makanya disebut tipe demoktarik tetapi yang dimaksud dengan ini adalah tipe pemimpin yang demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai dan menghormati pendapat , saran serta nasehat dari bawahannya, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional. Seseorang perlu memiliki dua kemampuan khusus untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional yakni :

- a) Kemampuan analitis, yaitu kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam menjalankan tugasnya.
- b) Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi dari pimpinan kepada bawahannya penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan

bawahan khususnya. Motivasi ini mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

b. Faktor – faktor motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) terdapat tujuh faktor – faktor motivasi antara lain sebagai berikut :

1) Promosi

Promosi merupakan kemajuan dari seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dilihat dari sudut martabat, tanggung jawab yang lebih berat ataupun status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Tolak ukur dari pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerja dalam melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, akan sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya untuk diajukan dan dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

3) Pekerjaan

Masing – masing pekerja memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan karir atas pekerjaan itu sendiri. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian hanya memiliki peran dalam memberikan bantuan. terlepas dari itu semua tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Penghargaan sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atau keahlian dan sebagainya. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Para karyawan harus berkontribusi dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6) Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memang memiliki suatu

keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja.

Keberhasilan dalam bekerja dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

c. Tujuan motivasi

Menurut Sunyoto (2013:17-18) adapun tujuan dari adanya motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
- 8) Meningkatkan partisipasi dan kreatifitas karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

d. Jenis – jenis motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2013: 150) terdapat dua jenis motivasi yaitu :

1) Motivasi Positif

Maksud dari motivasi positif yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan adanya motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Teori Motivasi

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut Maslow dalam Wukir (2013: 120) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

3) Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan

reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.

5) Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) mengemukakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.” Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja ialah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat – syarat yang telah ditentukan.”

Menurut Edison (2016) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:65-71) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan

pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

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

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya Kepemimpinan

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

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh 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 atau organisasi

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 pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

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. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Penilaian kinerja

Menurut Armstrong dalam Priansa (2014:272) mengemukakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:272) menyatakan bahwa, “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, hasil dan

perilaku, termasuk tingkat ketidakhadiran.” Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Tujuan Penilaian Kinerja yaitu:

- 1) Peningkatan Kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Prosedur perekrutan
- 7) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi
- 8) Kesempatan yang sama
- 9) Tantangan eksternal
- 10) Umpan balik

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisi	Hasil Penelitian
1	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sinar

		Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara				Santosa Perkasa Banjarnegara.
2	Rizon Pranata (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bengkulu Utara	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bengkulu Utara
3	Prawatya (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2)	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Andiyanto (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur	Motivasi Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2)	Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
5	Yoga Kesuma Wardana (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2)	Kinerja	Analisis Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang
6	Deewar Mahesa (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi dan	Motivasi (X1) Kepuasan	Kinerja	Analisis Linier Berganda	Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

		Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating studi kasus pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java	Kerja (X2)			Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating studi kasus pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java
7	Suwati (2016)	<i>Influence Of Motivation Work,Career Development And Cultural Organization On The Job</i>	<i>Motivation Work,Career development, And Cultural Organization</i>	<i>Job Satisfact ion And Implicat ions On The Perform ance Employe es</i>	Path Analysis	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Motivasi kerja, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sumber : Diolah Penulis , 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Menurut Nursalan (dalam Rusiadi ,2014:66) Kerangka konsep merupakan kerangka yang menghubungkan beberapa konsep yang diteliti, digunakan sebagai kerangka fikir dalam penelitian dan merupakan pengembangan dari beberapa teori yang telah dibahas.

Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel – variabel yang akan diteliti.

Kerangka konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti didalam merumuskan masalah penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Hasibuan (2015), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan – tujuannya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Tanpa disiplin sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010), Taufik (2012), dan Nurcahyani (2012), bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di proyek konstruksi. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

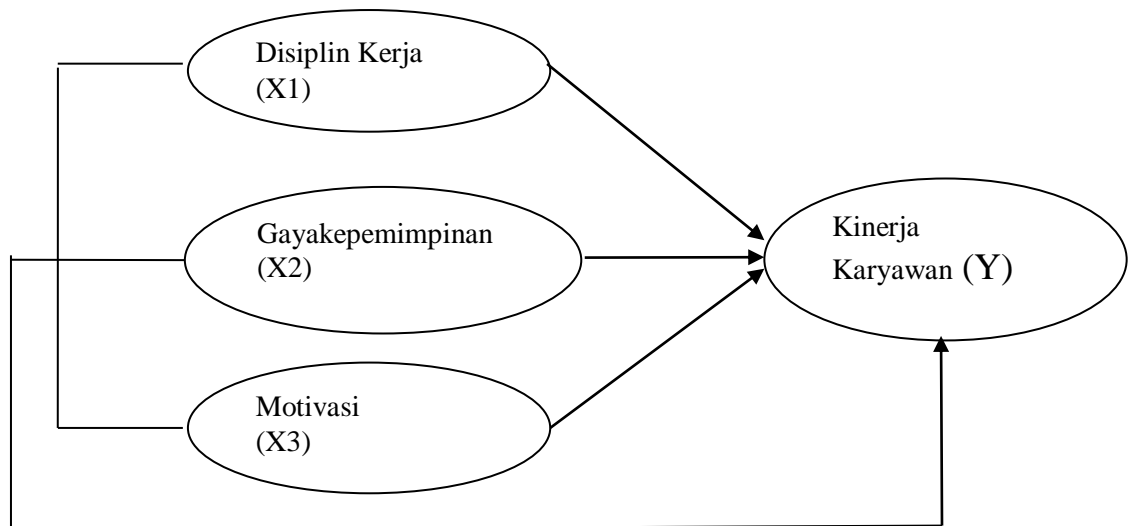
Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Harianto (2008), Reza (2010), Ainanur (2012), Nurcahyani (2012), dan Widyawan (2013), bahwa terdapat hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dalam ini penelitian dilakukan di proyek konstruksi. Kesimpulan yang dihasilkan adalah jika seorang pemimpin di lapangan atau seorang mandor memiliki dan mampu memilih gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola bawahannya, maka kinerja bawahan dapat terkontrol dengan baik dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (dalam mangkunegara,2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Menurut Dani (2008) dalam Rusiadi, Nur Subianto, dan Rahmat Hidayat (2014: 74), Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat didalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
2. Secara simultan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Rusiadi, Nur Subianto, dan Rahmat Hidayat (2015:12), Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Cara yang dilakukan dalam pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan observasi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Penulis melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, Jl, Raya Medan Tanjung Morawa Km. 14,5 Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Juni 2018 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2018				Jun-Des 2018				Januari 2019				Februari 2019				Mei-Juni 2019				Juli 2019			
		Ming				Ming				Ming				Ming				Ming				Ming			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan judul	■																							
2	Penyusunan proposal/Acc		■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar proposal									■	■	■	■												
4	Pengolahan data													■	■	■	■								
5	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■				
6	Bimbingan skripsi																					■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh tempat atau wilayah yang menjadi objek penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Rusiadi dkk (2015:30), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan oleh penulis di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa dengan jumlah populasi 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Rusiadi dkk (2015:31). Jika populasinya diatas 30 dan dibawah 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya, Rusiadi dkk (2015:185). Dan untuk sampel pada penelitian ini berjumlah 44 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti mempunyai maksud khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Untuk data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkannya sendiri dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama disiplin kerja (X1), variabel bebas kedua gaya kepemimpinan (X2), variabel bebas ketiga motivasi kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi operasional variabel

Variabel	Defenisi Operasioanal	Indikator	Skala Angket
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2012:112)	a. Tujuan dan kemampuan. b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Sanksi/hukuman f. Ketegasan g. Hubungan kemanusiaan	Likert
Gaya Kepimpinan (X2)	Sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Rivai (2014:42)	a. kemampuan membina kerjasama dan hubungan baik b. kemampuan yang efektivitas c. Kepemimpinan yang partisipatif d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu e. Kemampuan mendelagasikan wewenang	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang , besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hamzah B. Uno (2012:71)	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan perwujudan diri	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya dalam 1 tahun . Kasmir (2016)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen Kerja	Likert

Sumber : Diolah penulis, 2019

Penelitian menggunakan skala likert, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2010:93).

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Diolah Penulis, 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Angket berguna untuk mentransformasi data kualitatif menjadi data kuantitatif.
2. Wawancara (*Interview*), Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Nur Subiantoro, Rahmat Hidayat, 2014:106), Validitas adalah tingkat kesahihan dan keandalan alat ukur yang digunakan. Instrumen yang dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah pada tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel;

X = Nilai skor butir pertanyaan atau pernyataan

Y = Nilai skor total.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Menurut Harrison dalam Rusiadi, Nur Subiantoro, Rahmat Hidayat, (2014:107), Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari

waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *spears-brown*. Kuesioner dikatakan reliabel jika $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Nilai korelasi product moment yang dihasilkan, dimasukkan ke dalam rumus *spears-brown*, yaitu: $r_{sb} = \frac{2 r_{pm}}{1 + r_{pm}}$

dimana:

rsb = Nilai reliabilitas instrument

rpm = Korelasi *product moment*

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

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. 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:

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRISED dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distudentized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139) adalah:

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

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja (*Endogenous Variable*)

X_1 = Stres kerja (*Eksogenous Variable*)

X_2 = Kecerdasan emosional (*Eksogenous Variable*)

e = *Error Term* / Tingkat Kesalahan

a = Koefisien konstanta

b_1, b_2 , = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

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

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279), 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%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008:197) 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 Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

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

- 1) Terima H₀ (tolak H₁), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha.5\%$
- 2) Tolak H₀ (terima H₁), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha.5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2013 : 257), koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin kecil R^2 (mendekati 0) maka variabel independen secara keseluruhan

tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Sulaiman, 2004 dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:257). Rumus koefisien determinasi:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat adalah dengan adanya penyelenggaraan program jaminan sosial kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan telah melewati proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja menjadi semakin transparan.

Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan

hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) merupakan tonggak penting berikutnya. Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi didalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan

memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Hari Tua (JHT) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, Program yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Program jaminan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada Peserta yaitu :

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Memberikan perlindungan atas resiko kecelakaan kerja, mulai dari perjalanan pergi, pulang dan ditempat bekerja, serta perjalanan dinas.

2) Jaminan Kematian

Memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja

3) Jaminan Hari Tua

Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya.

4) Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki masa pensiun, mengalami cacat.

Ruang lingkup peserta yang dapat didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut :

1) Pekerja Penerima Upah,

Setiap orang yang bekerja menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja.

2) Bukan Penerima Upah

Pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya.

3) Jasa Konstruksi

Layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi.

4) Pekerja Migran

Setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Terdapat 11 Kantor Wilayah (Kanwil) yang menaungi Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu di seluruh Indonesia, yaitu Kanwil Sumbagut, Kanwil Sumbariau, Kanwil Sumbagsel, Kanwil Sulawesi Maluku, Kanwil Kalimantan, Kanwil Jawa Barat, Kanwil Jatim, Kanwil Jateng dan DIY, Kanwil DKI Jakarta, Kanwil Banuspa dan Kanwil Banten. Adapun BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tanjung Morawa termasuk dalam Kantor Wilayah Sumbagut. Terletak di Jalan Raya Medan Tanjung Morawa Km.14,5 Deli Serdang. Kantor Cabang Tanjung Morawa merupakan kantor cabang terbesar kedua di Kota Medan setelah Cabang Medan Kota sebagai kelas utama.

b. **Visi dan Misi**

1) Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

2) Misi

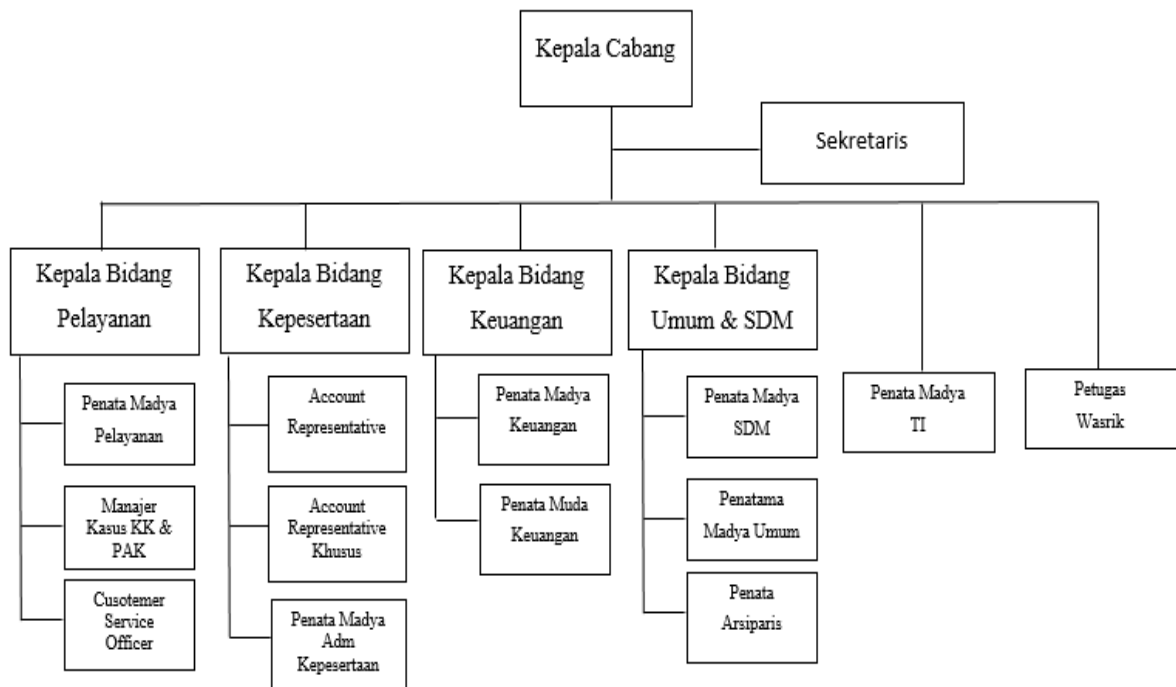
Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan

berkomitmen untuk melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja, mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa (2019)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Uraian berikut merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

a. Jenis Kelamin Responden

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	18	40.9	40.9	40.9
Perempuan	26	59.1	59.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai kantor yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar (59,1%) dari total responden.

b. Usia Responden

Hasil analisis data berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	21	47.7	47.7	47.7
30-40Tahun	18	40.9	40.9	88.6
40-50Tahun	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar (47,7 %) dari total responden.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Hasil analisis data berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	6	13.64	13.64	13.64
S-1	35	79.55	79.55	93.19
S-2	3	6.81	6.81	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S-1 yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar (79,55 %) dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penyebaran angket, variabel Disiplin Kerja 7 butir pernyataan, Gaya Kepemimpinan 5 butir pernyataan, dan Motivasi 6 butir pernyataan, dan Kinerja Pegawai 7 butir pernyataan yang harus di isi

oleh responden yang berjumlah 44 pegawai. Jawaban kuisioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

a. Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Tabel 4.4

Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	54,5	54,5	54,5
Sangat Setuju	20	45,5	45,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	100,0

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (45,5%) dan Setuju sebanyak 24 orang (54,5%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (54,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan

Tabel 4.5

Saya setuju bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	25	56,8	56,8	59,1
	Sangat Setuju	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (40,9%), Setuju sebanyak 25 orang (56,8%), dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 25 orang (56,8%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Tabel 4.6

Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	36,4	36,4	36,4
	Sangat Setuju	28	63,6	63,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 28 orang (63,6%) dan Setuju sebanyak 16 orang (36,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan Sangat

Setuju sebanyak 28 orang (63,6%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Tabel 4.7
Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	40,9	40,9	40,9
Sangat Setuju	26	59,1	59,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 26 orang (59,1%) dan Setuju sebanyak 18 orang (40,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (59,1%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.

Tabel 4.8
Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Setuju	12	27,3	27,3	29,6
Sangat Setuju	31	70,5	70,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 31 orang (70,5%), Setuju sebanyak 12 orang (27,3%), dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (70,5%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

Tabel 4.9

**Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas
menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh
bawahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	52,3	52,3	52,3
Sangat Setuju	21	47,7	47,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (47,7%) dan Setuju sebanyak 23 orang (52,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 23 orang (52,3%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Tabel 4.10
Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4,5	4,5	4,5
Setuju	28	63,6	63,6	68,2
Sangat Setuju	14	31,8	31,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 14 orang (31,8%), Setuju sebanyak 28 orang (63,6%), dan Kurang Setuju sebanyak 2 orang (4,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 28 orang (63,6%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.

b. Variabel X₂ (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4.11
Pimpinan dapat bekerjasama dan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	54,5	54,5	54,5
Sangat Setuju	20	45,5	45,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (45,5%) dan Setuju sebanyak 24 orang

(54,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 24 orang (45,5%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pimpinan dapat bekerjasama dan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.

Tabel 4.12
Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan
mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan
dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	43,2	43,2	43,2
Sangat Setuju	25	56,8	56,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 25 orang (56,8%) dan Setuju sebanyak 19 orang (43,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (56,8%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.13
Pimpinan mengajak partisipasi kepada seluruh pegawai
untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh
pimpinan/organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6,8	6,8	6,8
Setuju	11	25,0	25,0	31,8
Sangat Setuju	30	68,2	68,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 30 orang (68,2%), Setuju sebanyak 11 orang (25,0%), dan Kurang Setuju sebanyak 3 orang (6,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (68,2%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pimpinan mengajak partisipasi kepada seluruh pegawai untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh pimpinan/organisasi.

Tabel 4.14
Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4,5	4,5	4,5
Setuju	8	18,2	18,2	22,7
Sangat Setuju	34	77,3	77,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 34 orang (77,3%), Setuju sebanyak 8 orang (18,2%), dan Kurang setuju sebanyak 2 orang (4,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (75,0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.15
Pimpinan selalu mendelagasikan wewenang setiap
pekerjaan/tugas
Kepada bawahannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Setuju	13	29,5	29,5	31,8
Sangat Setuju	30	68,2	68,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 30 orang (68,2%), Setuju sebanyak 13 orang (29,5%), dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 30 orang (68,2%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu mendelegasikan wewenang setiap pekerjaan/tugas kepada bawahannya.

c. Variabel X₃ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.16
Saya sudah cukup puas dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan
uang makan yang diberikan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Setuju	24	54,5	54,5	56,8
Sangat Setuju	19	43,2	43,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (43,2%), Setuju sebanyak

24 orang (54,5%), dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 24 orang (54,5%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah cukup puas dengan pemberian gaji, pemberian bonus, dan uang makan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.17
Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, saya merasa lebih aman untuk melakukan pekerjaan saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9,1	9,1	9,1
Setuju	20	45,5	45,5	54,5
Sangat Setuju	20	45,5	45,5	
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (45,5%), Setuju sebanyak 20 orang (45,5%), dan Kurang Setuju sebanyak 4 orang (9,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 20 orang (45,5%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, pegawai merasa lebih aman untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.18
Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	13,6	13,6	13,6
Setuju	16	36,4	36,4	50,0
Sangat Setuju	22	50,0	50,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (50,0%), Setuju sebanyak 16 orang (36,4%), dan Kurang Setuju sebanyak 6 orang (13,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (50,0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa senang karena karyawan di perusahaan bisa menerima pegawai lain sebagai rekan kerjanya.

Tabel 4.19

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	13,6	13,6	13,6
Setuju	22	50,0	50,0	63,6
Sangat Setuju	16	36,4	36,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (36,4%), Setuju sebanyak 22 orang (50,0%), dan Kurang Setuju sebanyak 6 orang (13,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 22 orang (50,0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya agar lebih maju.

Tabel 4.20
Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9,1	9,1	9,1
Setuju	16	36,4	36,4	45,5
Sangat Setuju	24	54,5	54,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 24 orang (54,5%), Setuju sebanyak 16 orang (36,4%), dan Kurang Setuju sebanyak 4 orang (9,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (54,5%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa Pegawai merasa senang pengabdiannya selama ini bekerja di perusahaan diakui perusahaan.

Tabel 4.21
Saya merasa termotivasi kerja dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	52,3	52,3	52,3
Sangat Setuju	21	47,7	47,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (47,7%) dan Setuju sebanyak 23 orang (52,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 23 orang (52,3%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa termotivasi kerja dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.22
Saya mampu menyelesaikan tugas secara baik dengan pengetahuan dan menggunakan metode serta teknik yang tepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Setuju	27	61,4	61,4	63,6
Sangat Setuju	16	36,4	36,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (36,4%), Setuju sebanyak 27 orang (61,4%), dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 27 orang (61,4%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas secara baik dengan pengetahuan dan menggunakan metode serta teknik yang tepat.

Tabel 4.23
Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Setuju	13	29,5	29,5	31,8
Sangat Setuju	30	68,2	68,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 30 orang (68,2%), Setuju sebanyak 13 orang (29,5%), dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju

sebanyak 30 orang (68,2%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.24
Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki tepat pada waktu yang ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9,1	9,1	9,1
Setuju	17	38,6	38,6	47,7
Sangat Setuju	23	52,3	52,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (52,3%), Setuju sebanyak 17 orang (38,6%), dan Kurang Setuju sebanyak 4 orang (9,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (52,3%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang di miliki tepat pada waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.25
Saya mampu melakukan pekerjaan secara efektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	11	25,0	25,0	25,0
Sangat Setuju	33	75,0	75,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 33 orang (75,0%) dan Setuju sebanyak 11 orang (25,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (75,0%). Jadi,

dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan secara efektif.

Tabel 4.26
Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6,8	6,8	6,7
Setuju	13	29,5	29,5	36,4
Sangat Setuju	28	63,6	63,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 28 orang (63,6%), Setuju sebanyak 13 orang (29,5%), dan Kurang Setuju sebanyak 3 orang (6,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (63,6%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu memotivasi diri sendiri untuk lebih giat bekerja

Tabel 4.27
Saya selalu mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan pimpinan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9,1	9,1	9,1
Setuju	11	25,0	25,0	34,1
Sangat Setuju	29	65,9	65,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 29 orang (65,9%), Setuju sebanyak 11 orang (25%), dan Kurang Setuju sebanyak 4 orang (9,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (65,9%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai

selalu mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.28
Saya tidak pernah melanggar komitmen saya kepada institusi tempat saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Setuju	14	31,8	31,8	34,1
Sangat Setuju	29	65,9	65,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 29 orang (65,9%), Setuju sebanyak 14 orang (31,8%), dan Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (65,9%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak pernah melanggar komitmen kepada institusi tempatnya bekerja.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kelayakan instrument penelitian yaitu kuesioner penelitian sebagai alat pengumpulan data primer. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan memberikan hasil yang sama. Penyebaran kuesioner khusus uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 orang diluar responden. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*statistic package, for Social Science*) 18.0 for Windows

menggunakan bantuan program SPSS (*statistic package, for Social Science*) 18.0 for Windows

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total corelation.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil pengujian validitas disiplin kerja instrument variabel dapat dilihat pada tabel 4.29.

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23,43	3,840	,626	,685
P2	23,50	3,983	,457	,721
P3	23,63	4,171	,417	,729
P4	23,60	4,317	,363	,740
P5	23,40	4,455	,440	,728
P6	23,43	3,840	,442	,728
P7	23,40	3,697	,550	,699

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar

dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel disiplin kerja valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Hasil pengujian validitas instrument variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.30

Tabel 4.30
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Gaya Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,83	2,006	,406	,682
P2	16,00	1,793	,451	,668
P3	15,87	1,706	,495	,649
P4	15,90	1,955	,590	,618
P5	15,87	2,189	,439	,674

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Hasil pengujian validitas instrument variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.31.

Tabel 4.31
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19,43	2,461	,390	,641
P2	19,57	2,461	,397	,639
P3	19,23	2,323	,547	,590
P4	19,27	2,409	,420	,631
P5	19,27	2,547	,320	,664
P6	19,40	2,386	,379	,647

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel motivasi kerja valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

4) Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas instrument variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.32.

Tabel 4.32
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23,43	3,702	,580	,663
P2	23,57	3,909	,405	,707
P3	23,43	3,564	,560	,666
P4	23,63	4,240	,339	,720
P5	23,43	4,323	,447	,702
P6	23,47	3,706	,451	,697
P7	23,63	4,240	,339	,720

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel kinerja karyawan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Setiap alat pengukuran seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat dua sudah realiable dengan metode Cronbach's Alpha (α). Koefesien Cronbach's (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha > 0,60$. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil uji reliable data hasil kuesioner.

Tabel 4.33
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	7

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,749 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	5

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,707 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.35
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,677	6

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,677 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	7

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,729 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

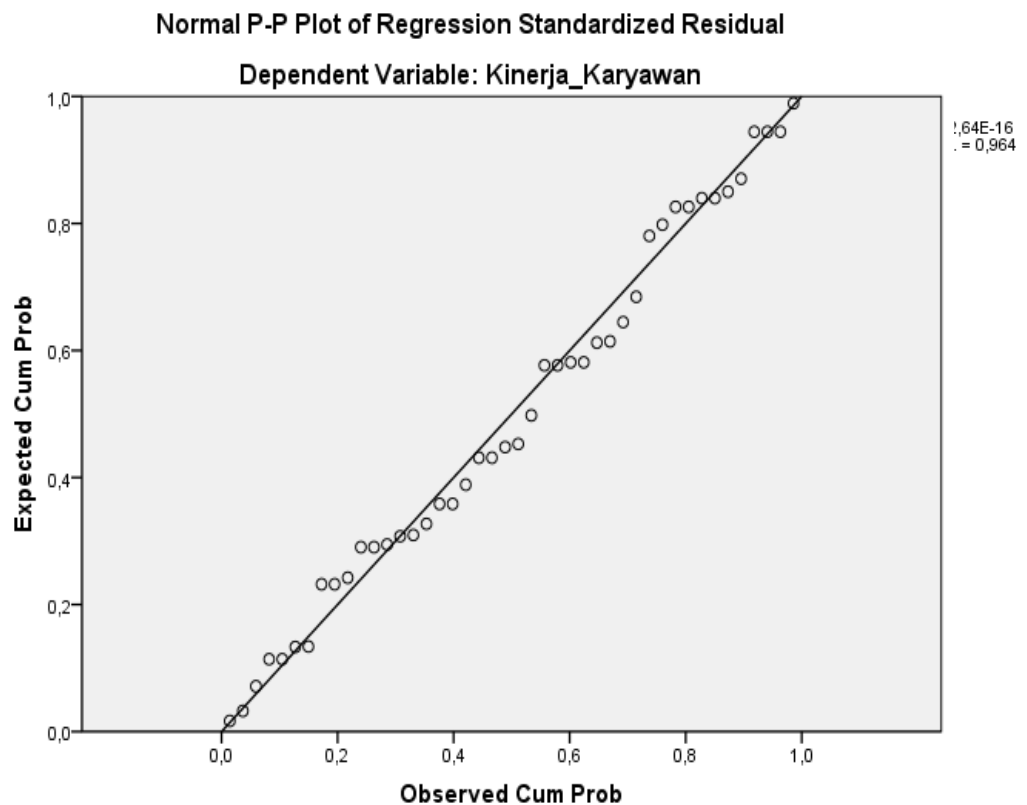
Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi terdapat heterokedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standard error. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yang dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan :

1. Pendekatan Histogram

Pada Grafik Histogram, dilakukan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila berdistribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ke kanan.



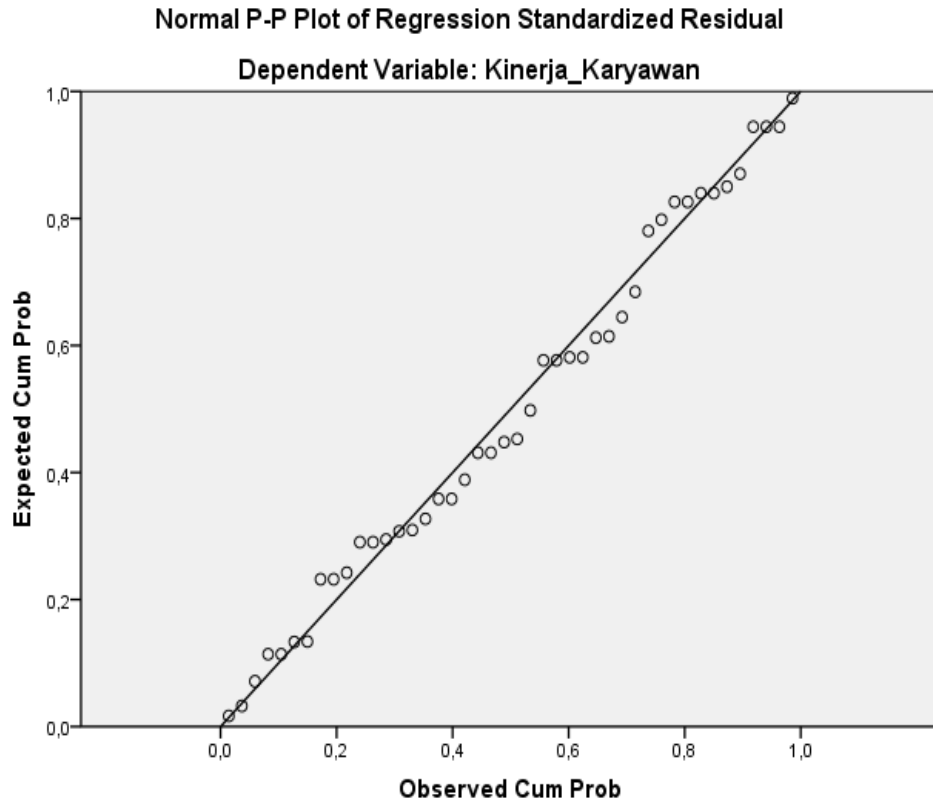
Gambar 4.2 Pendekatan Grafik Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

2. Pendekatan Grafik

Cara lain melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot keduanya berbentuk linear (dapat di dekati

oleh garis lurus) maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Gambar 4.3 Pendekatan Grafik Normalitas

Pada gambar 4.3 Scatter plot terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

3. Pendekatan Kolmogorov –Smirnov

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi SPSS dan uji statistic dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov – Smirnov test.

Normalitas residual di uji dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Residual terdistribusi dengan normal

H_1 : Residual tidak terdistribusi dengan normal

Statistik uji yang digunakan adalah Uji One –Sampel Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test. Kriteria yang digunakan adalah

- Terima H_0 bila signifikan $K-S > \alpha$ (0,05)
- Terima H_1 bila signifikan $K-S < \alpha$ (0,05)

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.37
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98656105
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.37 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,978 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai nilai Tolerance $>$ atau nilai VIF , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut ini :

Tabel 4.38

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,330	4,776		3,210	,003		
	Disiplin_Kerja	,569	,105	,608	5,444	,000	,912	1,096
	Gaya_Kepemimpinan	,387	,185	,255	2,094	,043	,766	1,306
	Motivasi_Kerja	,291	,120	,307	2,422	,020	,707	1,413

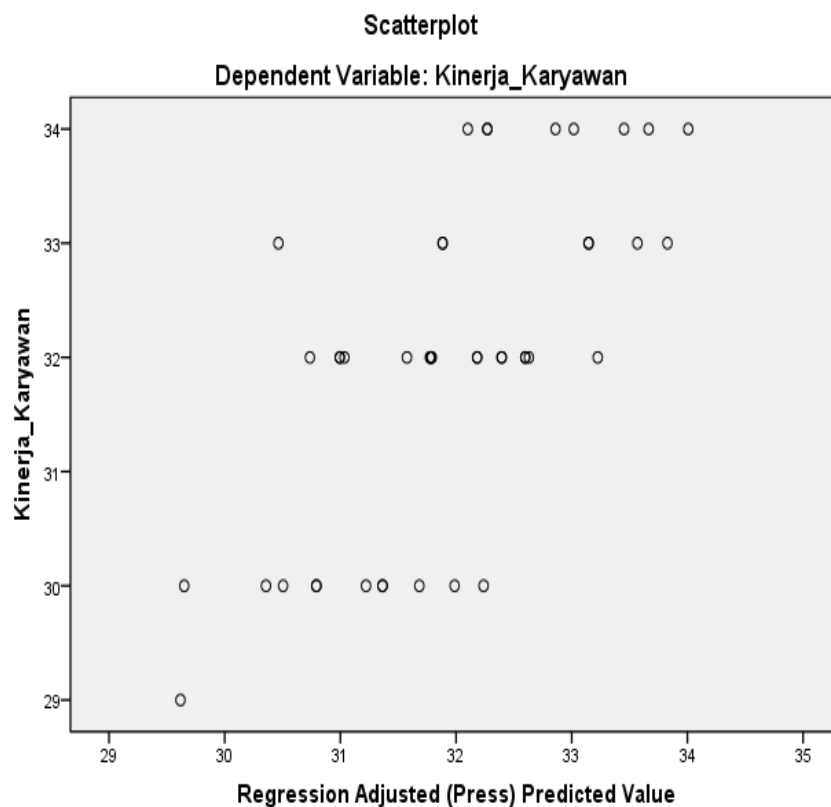
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 16.0 (2019)

Pada Tabel 4.38 terlihat bahwa tolerance dari disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dan $<$ 0,1 dan nilai VIF $>$ 10 yang artinya terjadi masalah multikolinieritas pada masing-masing variabel bebasnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heterokedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varian yang konstan. Alat untuk menguji heterokedastisitas dapat dibagi dua yaitu dengan alat analisis grafik (scatter plot). Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini



:

Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencair. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan

berdasarkan masukan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada Kantor BPJS Tanjung Morawa. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X1, X2 dan X3) berupa variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja serta variabel terikat berupa Kinerja Karyawan, penulis menggunakan bantuan program SPSS (statistic product and service solution) versy 18.0. Hasil output yang diperoleh adalah sebagai berikut

Tabel 4.39
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15,330	4,776	
Disiplin_Kerja	,569	,105	,608
Gaya_Kepemimpinan	,387	,185	,255
Motivasi_Kerja	,291	,120	,307

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.39, maka diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,330 + 0,569X_1 + 0,387X_2 + 0,291X_3$$

1. Konstanta (a) = 15,330 : menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja) = 0 maka variabel terikat (kinerja karyawan) akan sebesar 15,330.
2. Variabel disiplin kerja sebesar 0,569 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan tingkatan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,569 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,387 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,387 dan variabel lain dianggap tetap.
4. Variabel motivasi kerja sebesar 0,291 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,291 dan variabel lain dianggap tetap.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah variabel independent dalam model regresi berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (t test). Adapun hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

H₁ : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

H₂ : Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

H₃ : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

Derajat nilai tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut ini :

$$(df) = n - k = 44 - 3 = 41$$

$$\text{Jadi } t_{\text{tabel}(41) 0,05} = 2,019$$

Tabel 4.40
Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,330	4,776		3,210	,003		
Disiplin_Kerja	,569	,105	,608	5,444	,000	,912	1,096
Gaya_Kepemimpinan	,387	,185	,255	2,094	,043	,766	1,306
Motivasi_Kerja	,291	,120	,307	2,422	,020	,707	1,413

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Melalui tabel 4.40 hasil uji signifikansi secara parsial dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 5,444 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,019 nilai sig. t untuk variabel Disiplin Kerja (0,00) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_1 untuk variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
2. Nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 2,094 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,019 atau nilai sig. t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (0,043) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
3. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 2,422 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,019 atau nilai sig. t untuk variabel Motivasi Kerja (0,020) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Motivasi Kerja. Dengan demikian secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

c. Uji Serempak (Uji -F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujianya :

a. Model hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat pembilang = $(k-1) = (4-1) = 3$

Dengan penyebut = $(n-k) = (44-4) = 40$, $F_{tabel} 0,05 (3,40) = 2,8387$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah Variabel bebas dan terikat

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.41
Hasil Uji-F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50,057	3	16,686	15,947	,000 ^a
Residual	41,852	40	1,046		
Total	91,909	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Melalui Uji ANOVA atau F-test pada tabel 4.41, diperoleh nilai fhitung sebesar 15,947 dengan tingkat signifikan . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Untuk melihat diterima /ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung 40,313 dengan Ftabel $0,000$, maka hipotesis diterima bahwa nilai Fhitung $> Ftabel(15,947 > 2,8387)$ pada $\alpha = 5\%$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

d. Uji Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilainya adalah 0-1 jika Adjusted R Square semakin mendekati 1 maka model semakin baik.

Tabel 4.42
Pengujian Kosfisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,738 ^a	,545	,510	1,023	,545	15,947	3	40	,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA,GAYA_KEPEMIMPINAN,MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Pada Tabel 4.42 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,510 berarti 51,0 % variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya 49,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya Budaya Organisasi, Gaji, dan Tingkat Pendidikan.

B. Pembahasan

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Disiplin Kerja nilai thitung 5,444 sebesar 2,019 sedangkan nilai ttabel yakni ($t_{hitung} 5,444 > t_{tabel} 2,019$). Nilai thitung yang lebih besar dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Sedangkan nilai probabilitas Disiplin Kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,00 signifikansi 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Prawatya, (2012) membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 2,094 sedangkan nilai ttabel 2,019 yakni ($t_{hitung} 2,094 > t_{tabel} 2,019$). Nilai thitung yang lebih besar dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas Gaya Kepemimpinan sebesar 0,043 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,043 signifikansi 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Regina, (2010) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,422 sedangkan nilai ttabel 2,019 yakni ($t_{hitung} 2,422 > t_{tabel} 2,019$). Nilai thitung yang lebih besar dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas Motivasi Kerja sebesar 0,020 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,020 signifikansi 0,05. Hasil ini sejalan dengan

penelitian Rizon Pranata (2014) membuktikan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian diketahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja adalah Disiplin Kerja dan berdasarkan uji regresi linear berganda koefisien B pada Disiplin Kerja lebih tinggi dengan nilai sebesar 0,569 dari Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki Fhitung 15,947 lebih besar dari nilai Ftabel 2,8387. Nilai Fhitung yang lebih besar Ftabel menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis diterima.

Besarnya pengaruh pengujian simultan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,510 berarti 51,0% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 49,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya Budaya Organisasi, Gaji, dan Tingkat Pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil penelitian menunjukkan nilai F-hitung $>$ F-tabel ($15,947 > 2,8387$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung variabel disiplin kerja t -hitung $>$ t -tabel ($5,444 > 2,019$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan t -hitung $>$ t -tabel ($2,422 > 2,019$) dan nilai signifikan $0,043 < 0,05$, disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai t-hitung variabel motivasi kerja t -hitung $>$ t -tabel ($2,040 > 2,006$) dan nilai signifikan $0,020 < 0,05$, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka R square atau determinan sebesar 0,510 berarti variabel bebas yaitu: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa sebesar 51,0% dapat dijelaskan sisanya 49,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Budaya Organisasi, Gaji dan Tingkat Pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil pernyataan responden mengenai Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dapat dikatakan baik. Para pegawai mampu bekerja sesuai dengan pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki tiap pegawai. Namun, para pegawai harus meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Pemimpin yang adil membuat para pegawai lebih bersemangat bekerja. Para pegawai mampu memotivasi diri mereka masing-masing.
2. Secara keseluruhan, pernyataan responden mengenai Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja dapat dikatakan baik. Hampir semua pegawai memberikan kinerja yang baik dalam pekerjaannya dan merasa puas dengan hasil yang mereka peroleh. Akan tetapi arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik yang diperoleh pegawai belum sebanding. Oleh karena itu, pegawai

seharusnya mendapatkan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik dari BPJS yang memperhatikan pemenuhan kebutuhan para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmat Hidayat. 2015. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sinambela, Lijan 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok : Holistica.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuisione dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : CAPS
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dab Praktik)*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- 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.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. JUMANT, 7(1), 77-84.
- Kholik, K. (2017). The effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi medan.

- Made Agus Dwipayana. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya Denpasar*. Universitas Udayana , Bali.
- Selamet Riyadi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Universitas 17 Agustus 1945. Semarang.
- Galih Aryo Nimpuno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD*. *Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Yogyakarta.
- Sabdo Teguh Prakoso. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Siregar, N. (2018). Analisis produk dan citra koperasi terhadap wirausaha koperasi dalam meningkatkan industri rumah tangga pada masyarakat desa lubuk saban pantai cermin kabupaten deli serdang. *JUMANT*, 9(1), 79-93.
- Setiawan, N. (2018). Peranan persaingan dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Reza Ananto. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT. DHL Global Forwarding Semarang Branch)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rizki Pratama. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Yoga Kesuma Wardhana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Fajar Wirawan. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Warna Alam Indonesia)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Regina Aditya Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).

Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).

Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang apтек terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.