

Pengaruh Kepemimpinan & Disiplin Terhadap Kinerja

by Nel Arianty

Submission date: 21-Nov-2018 03:17PM (UTC+0700)

Submission ID: 1043107977

File name: Pengaruh_Kepemimpinan_Disiplin.pdf (576.15K)

Word count: 3368

Character count: 21912

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PELINDO CABANG BELA WAN**

Nel Arianty
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
nellarianty@gmail.com

Abstract

The company's employees holds a very important role in achieving the objectives, because employees are driving activity in the company in achieving its objectives therefore employees should be encouraged to be more active and better at work. See the importance of humans in achieving corporate goals, it would require special handling to human resources so that they cant work As reply by company. so the predetermined goal will be executed well and according to plan. The purpose of this research was to determine the effect of leadership and Discipline on employee performance. Whereas limitation in this study is on leafdership and discipline to employees performance at PT. Pelindo branch Belawan. As for who made the population are some employees that 74. Data collection techniques that do that is the question. While the technique of data analysis in this study usingmultiple linier regression test, classic assumption test, test t, test, f and the cefficient determination.

Keywords: Leadership, Dicipline, Performance

Abstrak

Dalam perusahaan karyawan memegang peran yang penting dalam untuk mencapai tujuan, karena karyawan merupakan penggerak aktivitas yang ada dalarn perusahaan dalam mencapai tujuan oleh sebab itu karyawan perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja, Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mreka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dengan begitu maka tujuan yang telah ditentukan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pemerintah Sedangkan batasan pada penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah sebahagian karyawan yaitu 74 karyawan, Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu daftar pertanyaan (Quesioner). Sedangkan teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian rnenunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang artinya kemampuan kepemimpinan dan disiplin ditingkatkan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang hebat yang ada didalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan, baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pada kenyataannya, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu, mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para pegawai, maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Apabila keadaan ini tidak segera diambil tindakan maka tujuan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dicapai serta menghambat kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah disiplin kerja para karyawan, karena tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan. karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Malayu (2008 : 193) menyatakan bahwa,

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya,

Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang agribisnis kepelabuhan. Adapun masalah yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan peneliti awal yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum memiliki kemampuan dibidangnya, cenderung menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena keefektifan dan kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang dalam bekerja, rekrutmen yang kurang maksimal. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung ditunda-tunda sehingga karyawan tidak bisa meningkatkan kinerjanya. Menggunakan waktu jam kerja untuk kepentingan pribadi salah satunya seperti bermain jejaring sosial. Semangat dalam diri karyawan kurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan tidak fokus.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan

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

Sedangkan Wilson Bangun (1012) menyatakan: "Kinerja (Performance) adalah "hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standart) Sedangkan Wirawan (1009) menyatakan yaitu: "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

Kepemimpinan

Menurut James et. al. (:2006) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi pekerja". "Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain", Suranta, (2002).

Menurut Tampubolon (2007) "Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan

Fattah (2006), mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2003) kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas
Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- 2) Memberi dukungan
- 3) Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya,
- 4) Mengutamakan hasil dari pada proses
Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan, Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 5) Memberi petunjuk
Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

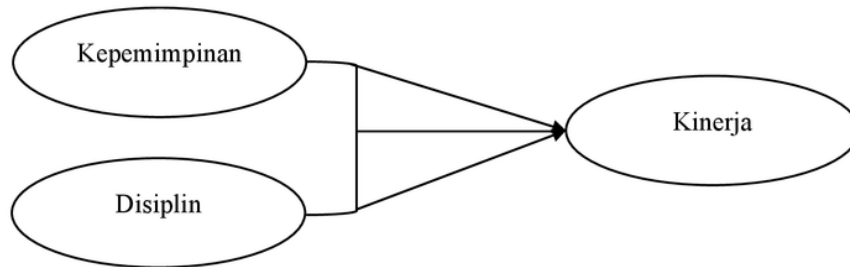
Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, Karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Malayu (2008) menyatakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku Menurut shafri (2007) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk – bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Sondang (2008) menyatakan bahwa: Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dari uraian definisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari kerangka berpikir sebagai berikut



Gambar 2.1. Kerangka berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008, hal. 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan, maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban sementara yaitu :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono). Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang berjumlah 288 Orang karyawan. Sampel dalam peneliti ini, rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil yaitu dengan menggunakan pendapat Slovin Umar (2007) jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 orang.

Regresi Linier Berganda

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

Pengujian Hipotesis

1. Uji -t

Untuk menguji masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

2. Uji-f

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS 16.0).

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi dalam model persamaan Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan untuk membentuk nilai P_1, P_2, P_3 . Model persamaan adalah :

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + \epsilon_1$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.369	3,20341

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable
 Kinerja_Karyawan

Nilai Adjusted R-Square diatas adalah sebesar 0,369 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai kepemimpinan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi nilai kinerja karyawan adalah sebesar 37% sisanya 6395 adalah kontribusi variabel lain yang diikuti sertakan di dalam model penelitian ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	31,207	8,000		3,901	.000
Kepemimpinan	,078	.082	-.089	-,952	.344
	.605	.082	.614	6,608	.000

- a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Dari tabel *Coefficient* diatas (pada kolom (Unstandardized Coefficients) terlihat nilai-nilai *Coefficient* regresinya adalah :

- Koefisien X1 adalah p1 = 0,078
- Koefisien X2 adalah p2 = .0605

Jadi persamaan regresi linear ganda untuk dua predictor (Kepemimpinan dan kinerja karyawan) adalah :

$$Y = 31.207 + 0,078 X_1 + 0.605X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien b_1 yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel X_2 (disiplin) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

Pengujian Asumsi klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUES (Best Linear Umbias Extimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi aakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- a) Normalitas

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

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi diemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian Variance Inflasi Factor/VIF) bila nilai VIF lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.1.000	1.000
Disiplin kerja	.1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Variabel independen yakni kepemimpinan (X_1) 1.000 dan disiplin (X_2) 1.000 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari pengamatan yang lain tetap maka disebut herokedastisitas. Model yang baik adalah terjadi herokedastisitas.

1. Uji secara Varsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{yx}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis misalnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada hubungan signifikan kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan)

$H_a = p \neq 0 =$ (ada hubungan signifikan kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	4.923	2.032		2.423	.018
Kepemimpinan	.494	.086	.531	.5.747	.000
Disiplin_kerja	.494	.093	.378	4.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 5.747 dengan derajat kebebasan (df) = $n-2=74-2=72$, dengan demikian pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya $t_{hitung} 5.747 > t_{tabel} 1.993$ dan diperoleh

nilai sig pada kepemimpinan (X_1) $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin (X_2) sebesar 4.093 dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 74-2 = 72$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya $t_{hitung} 4.093 > t_{tabel} 1,993$, dan diperoleh nilai sig pada disiplin (X_2) $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial disiplin (X_2) mempengaruhi kinerja (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) yang dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia I sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap kinerja.

Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F(sig) pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	458.395	2	229,197	22,335	,000 ^b
Residual	728.592	71	10,262		
Total	1186.986	73			

- Dependent Variable : kinerja karyawan
- Redictors (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

Nilai f_{hitung} pada tabel diatas adalah 22,335 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,386 \times 100\% \\
 &= 38,6\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui adalah 0,386 atau 38,6% menunjukkan sekitar 61,4% variabel kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2). Sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 5.747 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan).
2. Sedangkan pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 4.093 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan).
3. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh determinasi nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,386 menunjukkan sekitar 38,6%. Variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 38,6%. Sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mencapai tujuan kinerja bahwa kepemimpinan dan disiplin karyawan sangat berpengaruh pada kinerja.

Dari penelitian ini peneliti menerima hipotesis bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tersebut adalah signifikan mengandung makna bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 5.747 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 4.093 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh determinasi nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,386 menunjukkan sekitar 38,6%. Variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 38,6%. Sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mencapai tujuan kinerja bahwa kepemimpinan dan disiplin karyawan sangat berpengaruh pada kinerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu SP, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keduabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE-UGM
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veitzhal (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2012) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Enerbit Alfabeta. Cetakan ke 16 Bandung.
- Sulistyaningsih, Agustini (2009). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi karakteristik Individu, Locus of Control dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan kabupaten klaten excellent.*
- Wirawan, 2009, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat

Pengaruh Kepemimpinan & Disiplin Terhadap Kinerja

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ Submitted to Universiti Tenaga Nasional

Student Paper

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On