

## **PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Winda Wardhani**

Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Washliyah Medan

Email: windawardhani69@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Human resources are an important asset to support the success of a company, because the role of human resources in a company will determine whether the company can maintain its existence in the future. employees with the demands and capabilities of the company's organization. The purpose of this study is to determine whether discipline and leadership have a partial or simultaneous effect on employee performance at PT. Five Persada Finance . The population of this study is all employees who work in the company, with a sample of 35 people. Sample selection is done by using saturated sampling technique. This study uses two independent variables, namely discipline (X1), leadership (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). the data that has been collected was analyzed by data analysis method which first tested the classical assumptions before testing the hypothesis. Hypothesis testing in this study using multiple linear regression with partial t-test and F-test simultaneously with a significant level of 5%. The results obtained from this study indicate that discipline and leadership affect the performance of employees at PT. Five Persada Finance . seen from the t test where discipline has a significant effect on performance, and the results for leadership have a positive and significant effect on performance. The results of the F test simultaneously show that discipline and leadership together affect the performance of employees at PT. Five Persada Finance. The amount of discipline and leadership ability to explain employee performance variables is 43.7% while the remaining 56.3% is explained by other factors that are not included in this study.*

**Keywords:** *Discipline, Leadership, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

*Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena peranan dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang, Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan . Adapun Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah disiplin dan kepemimpinan berpengaruh secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Persada Finance . populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 35 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu disiplin (X1), kepemimpinan (X2), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan uji t secara persial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Persada Finance . dilihat dari uji t dimana disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan hasil untuk kepemimpinan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian uji F secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Persada Finannce. Besar kemampuan disiplin dan kepemimpinan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 43,7% sedangkan sisanya 56,3% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini..*

**Kata Kunci:** *Disiplin, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena peranan dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Sumber daya yang dimaksudkan adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, pikiran, dan usahanya bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, Mangkunegara (2013, hal 1).

Organisasi merupakan kesatuan social yang dikoordinasi secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang semuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Jadi peranan manusia adalah mutlak dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, Sutrisno (2010, hal 175).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli

perusahaan akan lebih besar dari pada total nilai fisik dan aset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, Hasibuan (2011, hal 15).

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) “kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan”. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang maksimal. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Sutrisno (2009, hal. 86) menyatakan bahwa “disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi untuk kelancaran aktivitas organisasi”. Dapat disimpulkan oleh perusahaan untuk menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Faktor dari kinerja bukan hanya disiplin melainkan juga kepemimpinan. Pemimpin yang tegas dalam menjalankan kewajibannya dan sikapnya terhadap bawahan dapat membangun hubungan relasi atau kedekatan dengan para karyawannya.

Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. “Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi”, Sutrisno (2009, hal 216).

**Winda Wardhani**

PT. Lima Persada Finance yang artinya perusahaan atau lembaga pembiayaan adalah badan usaha diluar Bank atau lembaga keuangan lainnya yang memberikan fasilitas pinjaman kepada nasabahnya untuk suatu keperluan. Sama seperti bank dan lembaga resmi lainnya, mekanisme mengenai perusahaan pembiayaan telah diketahui Negara dan sudah diatur pula dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK. 012/2006 tentang perusahaan pembiayaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Lima Persada Finance adalah adanya beberapa kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan seperti masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, keluar pada saat jam kerja atau tidak berada di dalam ruang kerja pada saat masih jam kerja. Ini membuktikan bahwa beberapa para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ditetapkan di dalam perusahaan. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dengan permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implicit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang tercapai. Bagaimana mungkin tujuan akan tercapai apabila pelaksanaan disiplin kerja yang belum optimal serta masih banyaknya karyawan yang kurang peduli pada tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan penulis diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Persada Finance Medan".

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Lima Persada Finance yang beralamat di Jl. Ar. Hakim. No. 155c, Medan. Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan kredit (pembiayaan).

Jenis Penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Persada Finance, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Persada Finance, untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Persada Finance.

**Sumber Data** : Menurut Husein Umar (1997), Sumber data merupakan faktor terpenting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data, disamping jenis data. Sumber data penelitian tersebut adalah :

#### 1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara berdialog langsung antara peneliti dengan karyawan PT. Lima Persada Finance.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dalam pengambilan data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. Lima Persada Finance yang berhubungan dengan penelitian seperti sejarah, struktur, dan uraian tugas.

#### 3. Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang berisi daftar pertanyaan-pertanyaan kepada para responden. Kuesioner dibagikan kepada

seluruh yang menjadi sampel penelitian karyawan PT. Lima Persada Finance.

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengumpulan data dari para responden pada PT. Lima Persada Finance dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi :

**Tabel 1. Nilai Jawaban Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
TidakSetuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu :

**a. Uji Validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrument data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument data. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai kolerasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Juliandi (2015:77)

Dimana:

$r_{xy}$  = Besarnya kolerasi antara kedua variabel X dan Y

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

$\sum x$  = Jumlah pengamatan X

$\sum y$  = Jumlah pengamatan Y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

Kriteria penerimaan/penilakan hipotesis

adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai kolerasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05

**b. Uji Reliabilitas**

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Juliandi (2015 : 80). Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Salah satu pengujian reliabilitas adalah dengan teknik Cronbach Alpha menurut Arikunto dalam Juliandi (2015 : 83) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha_1^2} \right]$$

Sumber : Juliandi (2015 : 82)

Dimana :

$r$  = Reliabilitas Instrumen

$\sum \alpha b^2$  = Jumlah varians butir

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\alpha_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \geq 0,6$  maka reliabilitas cukup baik
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\alpha < 0,6$  maka reliabilitas kurang baik.

**Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian teknik analisis data yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif, yaitu analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus sebagai berikut :

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan

untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Rumus analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2014 : 192)

Dimana :

Y	= kinerja pegawai
$\beta$	= konstanta
$\beta^1$ dan $\beta^2$	= besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
$X^1$	= kepemimpinan
$X^2$	= disiplin kerja
e	= eror

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliandi (2015 : 160) “Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis”. Beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### a. Uji Normalitas

“Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak”, Juliandi (2015 : 160). Criteria pengambilan keputusan adalah jika maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat diantara variabel independen. Terjadi multikolinearitas apabila terdapat korelas antar variabel bebas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (varians inflast factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0,10 atau sama dengan VIF <10.

### c. Uji Heterokedasitas

Tujuan uji heterokedasitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas sebaliknya apabila varian berbeda maka disebut heterokedasitas. Ada tidaknya heterokedasitas dapat diketahui melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedasitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur/bergelombang melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

## 3. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak satu variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terkait (Y).

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

Sumber : Sugiyono (2014 : 187)

Dimana :

t	= Nilai 'hitung
r	= Kolerasi yang ditemukan
n	= Jumlah sample

## 4. Uji Simultan (uji F)

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

Dimana :

$R^2$	= Koefisien kolerasi ganda
k	= Jumlah variabel independen
n	= Jumlah anggota sampel

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D=R^{(2)} \times 100\%$$

Keterangan :

- D = Determinasi
- R<sup>2</sup> = Nilai kolerasi berganda
- 100% = Persentase kontribusi

## 2. Pembahasan

### Tabulasi Jawaban Responden

#### a. Variabel Bebas (X1) Disiplin

Jumlah kehadiran karyawan unuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan

Tabel. 2

No	Kategori	Sampel	Persentase%
1	Sangat Setuju	15	42.86
2	Setuju	10	28.57
3	Ragu – ragu	5	14.29
4	Tidak Setuju	5	14.29
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

### Variabel Bebas (X2) Kepemimpinan

Pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain

Tabel.3

No	Kategori	Sampel	Persentase %
----	----------	--------	--------------

1	Sangat Setuju	12	34.29
2	Setuju	8	22.86
3	Ragu – ragu	8	22.86
4	Tidak Setuju	7	20.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

### Variabel Terikat (Y) Kinerja karyawan

Mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya biasanya disertai dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

Tabel. 4

No	Kategori	Sample	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	42.86
2	Setuju	7	20.00
3	Ragu – ragu	6	17.14
4	Tidak Setuju	7	20.90
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

### Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin dan kepemimpinan (independent variable) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (dependent variable).

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (corrected item total correlation) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS

**Winda Wardhani**

Versi 17.0 pada tabel item-total statistic di kolom corrected item-total correlation. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

Tabel 5. Uji Validitas Penelitian Disiplin

Pernyataan Disiplin	R hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0.527	0.329	Valid
Item 2	0.546	0.329	Valid
Item 3	0.371	0.329	Valid
Item 4	0.552	0.329	Valid
Item 5	0.362	0.329	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 5 butir item pernyataan untuk variabel disiplin dinyatakan 5 yang valid karena nilai r hitung dilihat dari corrected item total correlation lebih besar dibanding r tabel 0,329, dimana Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS Versi 23.0. dengan rumus Cronbach's Alpha. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap

kedua instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

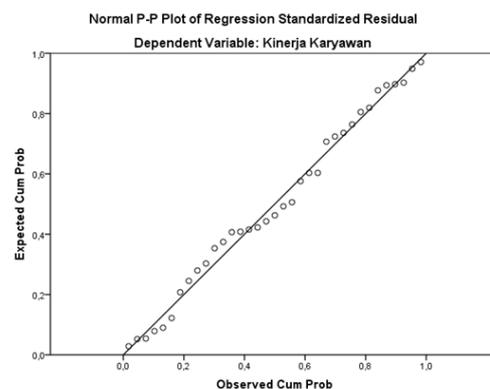
No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Ket
1	Disiplin (X1)	5	0,710	Reliable
2	Kepemimpinan (X2)	6	0,763	Reliable
3	Kinerja karyawan (y)	4	0,917	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai cronbach's alpha untuk disiplin 0,710, kepemimpinan 0,763 dan kinerja karyawan 0,917. Hal ini berarti bahwa 14 pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah reliable untuk disiplin, reliable untuk kepemimpinan dan reliable untuk kinerja karyawan.

**Pengujian Normalitas Data**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.



Gambar1. Progression Standardized Residual Dependent Variable

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

**Pengujian Multikolineritas**

Pengujian multikolineritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	0.690	1.450
2	Kepemimpinan	0.690	1.450

Tabel 7. Dependent Variable : Kinerja karyawan

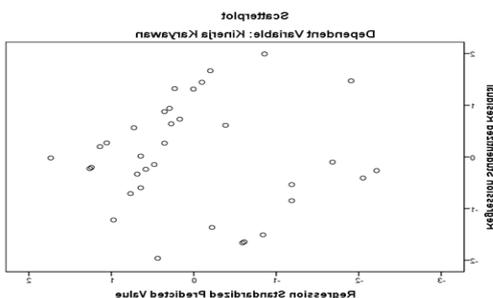
Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa:

- Nilai VIF dari nilai disiplin dan kepemimpinan lebih kecil atau dibawah 5 ( $VIF < 5$ ), ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
- Nilai Tolerance dari nilai disiplin dan kepemimpinan lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Pengujian Heteroskedastisitas**

Pada gambar scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, berdasarkan masukan variabel independennya.



Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Gambar 1. Scatterplot Heteroskedastisitas

**Pengujian Hipotesis**

**a. Uji Regresi Linier Berganda**

Penulis mengolah data-data yang ada dengan menggunakan program SPSS (Statistic Package for Social Science) dengan mengolah data melalui program tersebut diperoleh beberapa hal, yaitu persamaan regresi linier berganda, besarnya pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mahasiswa Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan. Dari pengolahan data dengan program SPSS diperoleh “Coefisiensts” Dalam coefisiensts ini dapat dilihat persamaan regresi linier berganda dan pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	1,958	3,544		,552	,584
Disiplin	,528	,201	,419	2,622	,013
Kepimpinan	,294	,143	,329	2,059	,048

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

$$\hat{Y} = 1,958 + 0,528 X1 + 0,294 X2$$

Dilihat dari persamaan linier diatas, maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel disiplin dan kepemimpinan adalah linier positif. Modal penelitian dalam bentuk persamaan linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- a = 1,958 atau konstanta regresi, yang berarti jika ada nilai independen variabel X1 (disiplin) dan X2 (kepemimpinan) sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan bertambah sebesar 1,958 satuan.
- b1 = 0,528 untuk independen variabel X1 (disiplin) yang bertanda positif, berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan disiplin menambah kinerja karyawan sebesar 0,528 satuan.

- $b_2 = 0,294$  untuk independen variabel X2 (kepemimpinan) yang bertanda positif, berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan kepemimpinan menambah kinerja karyawan sebesar 0,294 satuan.

Setelah diketahui hubungan yang terbangun pada variabel penelitian, maka untuk mengetahui pengaruh yang terjadi, dilakukan uji parsial dan uji serempak, serta digunakan juga uji determinan untuk melihat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

### b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas yaitu disiplin (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	276,777	2	138,388	12,413	,000a
Residual	356,766	32	11,149		
Total	633,543	34			

- Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui terdapat nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai uji F hitung diperoleh 12,413. Berdasarkan ketentuan  $(n - 2 - 1) 35 - 2 - 1 = 32$  dengan tingkat kepercayaan 95 % maka F tabelnya adalah 3,32. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $> F$  tabel ( $12,413 > 3,32$ ), artinya bahwa disiplin dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikansi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### Uji Determinan

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar variabel X1 (disiplin) dan variabel X2 (kepemimpinan) menjelaskan

kinerja karyawan (Y). Untuk dapat mengetahui besarnya determinasi disiplin dan kepemimpinan menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 <sup>a</sup>	,437	,402	3,33900

- Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R Square untuk Y (kinerja karyawan) adalah 0,437 atau sama dengan 43,7% yang artinya variabel X1 (disiplin) dan variabel X2 (kepemimpinan) mampu menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

### 3. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

- Variabel disiplin (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikansi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Agustini, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Alfisah, (2013), Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar,

- Jurnal Wawasan Managemenn, *Vol 1, Nomor 1, Februari 2013*
- Hasibuan, Malayu. S.p. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen edisi 2, Cetakan Keduapuluh Tiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Iswandiari, Any dan Susilo, Amin. (2014), Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang, Jurnal JIBEKA, Volume 8 NO 2:1-6.
- Juliandi, Azwar, Irfan & Manurung, Saprinal. (2015). *Metodelogi penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Medan: UMSU PRESS
- Mangkunegara, A.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remanaja Rosdakarya
- Wa Ode Zusnita Muizu. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Cetakan Kedua: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20. Bandung: CV. Alfabeta.