

Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan

Muhammad Ras Muis¹, Jasman Saripuddin Hasibuan²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20238

Email muhammad.ras@umsu.ac.id

Abstrak.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Wahana Tata Medan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian komunikasi dan informatika yang berjumlah 40 orang. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 40 pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi: uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f dan determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. pada hasil uji-t $2.589 > 1.686$ nilai signifikan $0,014 < 0,05$ menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji-t $2,716 > 1,686$ nilai signifikan $0,010 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Value R Square menunjukkan sekitar 53,6% variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1) dan kepemimpinan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 46,4% dapat diandalkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penulis mengkaji dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian komunikasi dan informatika.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di era globalisasi pada saat ini, sumber daya manusia masih mengambil peran penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana ikut ambil bagian untuk mencapai tujuan organisasi. Yang dimaksud dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yaitu seorang pegawai, peran pegawai sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena pegawai menjadi asset terpenting yang ada didalam organisasi tersebut.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik.

Maka dari itu organisasi haruslah memiliki gambaran suatu program atau kebijakan yang memiliki tujuan, baik itu visi ataupun misi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Fattah, 2017, hal. 9) Pendapat diatas menitik beratkan bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*out comes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Sedangkan menurut (Rulitawati *et al.*, 2020, hal. 56–57) kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi. Performance sering di artikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang berlangsung. Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (*Job Performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata "*performance*" berarti *the act performing*.

Jika kinerja sebagai suatu standart penentu di dalam sebuah organisasi maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan pegawai dan berpengaruh kepada pencaapaian tujuan yang

diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya tujuan dari sebuah organisasi bergantung oleh sumber daya manusia (pegawai), baik itu dari fasilitas kerja, motivasi, budaya organisasi, pengaruh dari gaya kepemimpinan, hingga disiplin kerja.

Disiplin kerja sebagai salah satu standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, yang mana bertujuan yang dimana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Menurut Davis dalam (Prihantoro, 2019, hal. 16) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Sedangkan menurut Siagian dalam penelitian (Katian *et al.*, 2014, hal. 1594) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai haruslah memiliki disiplin kerja yang tinggi karena, disiplin kerja merupakan peraturan yang harus dipatuhi dalam suatu organisasi untuk mendorong pegawai untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas yang telah diberi dengan baik agar mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pemimpin yang baik dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja untuk memajukan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan menurut (Marsam, 2020, hal. 10) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pengaruh kepemimpinan sangat efektif dalam memberikan arahan kepada bawahan atas semua pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Daulay *et al.*, 2017, hal. 158) kepemimpinan dapat di definisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan, penulis melihat beberapa permasalahan yang ada di PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang yaitu rendahnya kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai sehingga pegawai menunda-nunda dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri. Hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang menunda-nunda suatu pekerjaan yang seharusnya pekerjaan itu selesai pada saat itu juga. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang terkait dengan banyaknya pegawai yang terlambat pada saat masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang diatas jam masuk kerja yang sudah ditentukan dan keluar masuknya pegawai pada saat jam kerja sedang berlangsung dan terlambat masuk kantor setelah jam istirahat.

Kemudian berdasarkan penelitian yang terkait dengan gaya kepemimpinan di PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang adalah pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai atau bawahannya. Hal ini dilihat dari beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan kurangnya intruksi dan arahan motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dalam mencapai target organisasi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja adalah salah satu tugas untuk seorang manajer yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Yang didalamnya meliputi sifat ataupun cara penilaian kinerja terhadap seorang pegawai yang bergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan pekerjaan didalam sebuah organisasi tersebut. Kesiapan dan keterampilan yang ada pada diri seorang pegawai haruslah memiliki sikap kreatif dan efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaannya dengan baik. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata dari diri seorang pegawai dalam menampilkan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2012, hal. 95) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 271) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Sinambela, 2019) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Menurut (Abdullah, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Rismawati & Mattalata, 2018, hal. 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan berhasil atau tidaknya didalam diri seseorang atau sekelompok dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan kepada pegawai oleh suatu organisasi. didalam hasil kinerja harus menunjukkan hasil dari pekerjaan yang telah diberi dengan tujuan memberikan yang terbaik dan memili manfaat lebih kepada individu kelompok dan perusahaan dan mempunyai kriteria standart keberhasilan sebagai tolak ukur yang telah diberikan oleh organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa adanya tujuan ataupun target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur dalam tercapainya keberhasilan maupun tujuan perusahaan.

Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2015, hal. 29). Menurut (Hasibuan & Melayu, 2014) disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut sastrohardiwiryo (2002:30) dalam penelitian (Katian et al., 2014, hal. 1594) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patu dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar

tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2013a, hal. 129) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman – pedoman organisasi. Menurut (Katian et al., 2014) Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut (Jufrizen, 2018, hal. 406) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Agustina & Bismala, 2014, hal. 128) Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan Kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Sudaryono, 2017, hal. 172) kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, sedangkan menurut (Sukiyat, 2019, hal. 11) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Menurut (Jufrizen, 2017, hal. 146) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Menurut (Timotius, 2016, hal. 15) kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan atau kekuasaan yang digunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai visi atau tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan menurut (Daulay et al., 2017, hal. 159) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018, hal. 29) kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya.

KERANGKA KONSEPTUAL

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku dari seseorang yang menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku seorang pegawai menunjukkan cara dia taat, patuh dan menaati keterlibatan dan peraturan pada sebuah perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Siswadi, 2016, hal. 129) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Jufrizen, 2018, hal. 422); (Jufrizen, 2016); (Faustyna & Jumani, 2015); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Farisi et al., 2020); (Arif et al., 2019); dan (Handoko, 2017) dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Arda, 2017, hal. 57); (Yusnandar et al., 2020); (Arianty, 2016); (Tanjung, 2015) (A. E. Nasution & Lesmana, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah pada dasarnya merupakan suatu proses yang bisa mempengaruhi orang lain, dan juga bisa disebut kepemimpinan untuk mempengaruhi menggerakkan dan mengarahkan seorang pegawai atau sekelompok organisasi untuk mencapai suatu tujuan. dalam upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menerapkan bermacam kepemimpinan yang berbeda-beda didalam setiap situasi perusahaan atau organisasi sesuai dengan tingkah laku yang disukai oleh seorang pemimpin untuk diterapkan kepada seorang pegawai di perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat kerja dan kegiatan kerja maupun sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian (Arianty, 2015); (Rachmawati et al., 2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lina, 2014) berdasarkan hasil analisis regresi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Arianty, 2015); (Gultom & Arif, 2017) dan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja pegawai yang mana pegawai akan meningkatkan kualitas diri mereka untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang di inginkan. Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Handoko, 2017) dijelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Liyas & Primadi, 2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan dari variabel gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang mana, kinerja pegawai meningkat dipengaruhi oleh kepemimpinan disebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian (Rachmawati et al., 2010) bahwa dan variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2016, hal. 409) berdasarkan hasil analisis regresi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

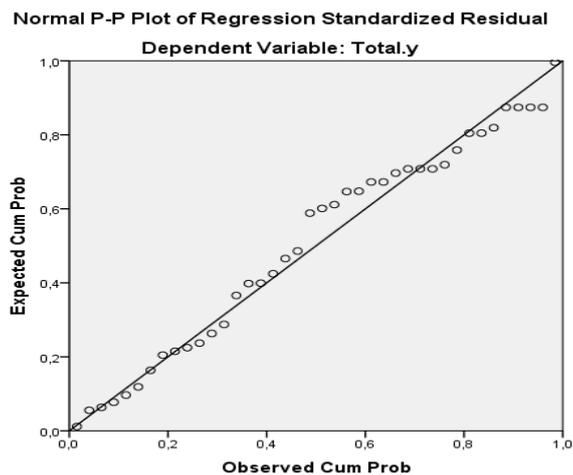
Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (M. I. Nasution et al., 2020). Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang telah dilakukan terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 23).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014). Berikut adalah hasil pengujian normalitas dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 21.0 yaitu:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2014a).

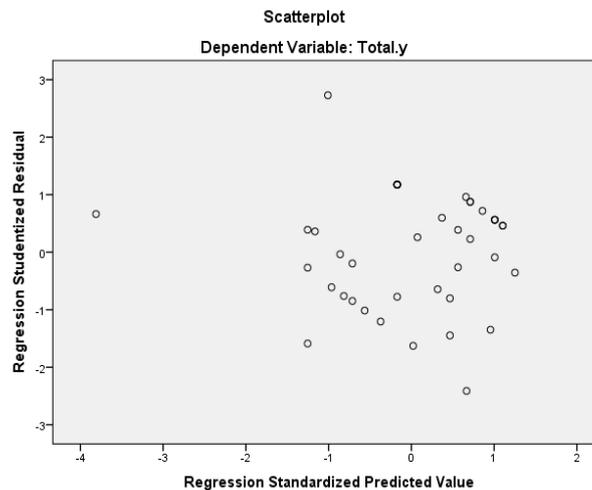
Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,898	3,070		,944	,351		
Disiplin Kerja	,245	,094	,391	2,589	,014	,550	1,817
Kepemimpinan	,404	,149	,410	2,716	,010	,550	1,817

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variabel independent yaitu X_1 , dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi varabel independen dengan nilai residualnya



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastitas

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau negatif. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,898	3,070		,944	,351
Disiplin Kerja	,245	,094	,391	2,589	,014
Kepemimpinan	,404	,149	,410	2,716	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut yaitu:

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

$$= 2,898 + 0,245X_1 + 0,404X_2 + e$$

Interpretasi:

- Nilai *constant* 2,898. Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja dan kepemimpinan sama dengan nol atau *constant* maka kinerja pegawai adalah 3,326 satuan.
- Nilai koefisien disiplin kerja 0,245. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Medan meningkat 0,245 satu-satuan.
- Nilai koefisien kepemimpinan 0,404. Nilai koefisien kepemimpinan 0,404. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Medan meningkat 0,507 satu-satuan.

PENGUJIAN HIPOTESIS**Uji t (Secara Parsial)**

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak di antara variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y .

**Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,898	3,070		,944	,351
Disiplin Kerja	,245	,094	,391	2,589	,014
Kepemimpinan	,404	,149	,410	2,716	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai T_{hitung} disiplin kerja = 2,589 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,589 > 1,686$, nilai signifikan $0.014 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai T_{hitung} kepemimpinan = 2,716 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,716 > 1,686$, nilai signifikan $0.010 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106,072	2	53,036	21,352	,000 ^b
Residual	91,903	37	2,484		
Total	197,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$$

$$F_{\text{hitung}} = 21,352 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2,85$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} disiplin kerja dan kepemimpinan adalah sebesar 21,352 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,85. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $21,352 > 2,85$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,511	1,57603

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai R-Square sebesar 0,536 hal ini berarti 53,6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi disiplin kerja dan kepemimpinan. Sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang hasil pengujian nilai T_{hitung} disiplin kerja = 2,589 maka diperoleh $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ atau $2,589 > 1,686$, nilai signifikan $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pegawai disiplin dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja

Sehingga dengan demikian, bahwa disiplin kerja yang terjadi di PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan ataupun mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Katiandagho, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Arda, 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang hasil pengujian nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,716 > 1,686$, nilai signifikan $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana jika pemimpin dapat mengayomi serta membimbing pegawainya dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sehingga dengan demikian, bahwa kepemimpinan yang terjadi di PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mengingatkan pimpinan tertinggi agar memperhatikan model kepemimpinan yang ada, agar kedepannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,276 \geq 2,055$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Siahaan et al., 2014); (Kartika & Kaihatu, 2010); (Sudiarditha et al., 2016); (Dolphina, 2012) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang hasil pengujian diketahui bahwa F_{hitung} disiplin kerja dan kepemimpinan adalah sebesar 21,352 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,85. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $21,352 > 2,85$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja pegawai nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Medan.

Artinya disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika disiplin kerja dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan baik maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai. Sehingga dengan demikian, bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan yang terjadi di PT. Asuransi Wahana Tata Medan Deli Serdang sesuai dengan yang diharapkan pegawai yang terbukti dari hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih meningkatkan ataupun mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan. Serta mempertahankan pemimpin yang dapat mengayomi pegawai dan meningkatkan model kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan pembahasan pada bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mananeke et al., 2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yakni (Arifai, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Medan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan yaitu sebagai berikut: Secara umum perusahaan disarankan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja pegawai agar pegawai lebih produktif dalam bekerja selain itu perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana pemimpin di perusahaan tersebut memperlakukan pegawainya sehingga dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk lebih memperluas penelitian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, karena kemungkinan masih banyak lagi hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain disiplin kerja dan kepemimpinan. Selain itu penelitian berikutnya juga dapat memperluas bahasan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian menjadi akurat. Sebaiknya objek penelitian ditambah sehingga hasil penelitian menjadi signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14 (1), 125–136.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 285–299.
- Arianty, N. (2016a). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N. (2016b). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Semantik*, 2(1), 1–7.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri*. Penerbit Elmatera.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 61–72. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1098>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, & Melayu, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%20100-112>
- Katian, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5919>
- Katiandagho, C. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 1(2), 145–160.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Mananeke, L., Mandey, S., & Katiandagho, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5919>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. CV Penerbit Qiara Media.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis Dan Praktis)*. Kencana Prenada Media Group.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia, Melalui Motivasi, Disiplin Lapangan Kerja Dan Komitmen*. CV Budi Utama.
- Rachmawati, E., Y.Warella, & Hidayat, Z. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan

- Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Dialogue*, 3(1), 89–97.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.
- Rulitawati, Ritonga, A. H., & Hasibuan, L. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah*. Tunas Gemilang Press.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, B. N., Salim, S. R. A., & Siahaan, E. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika komputer Medan Business Polytechnic Medan (AMIK MBP) Medan. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(4), 437–481.
- Sinambela, L. P. S. D. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus*. PT. Buku Seru.
- Sudiarditha, I. K. R., Wasposito, A. A., & Triami, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(02), 278–292.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiyat. (2019). *Good Leadership Kepemimpinan Era Globalisasi Pendidikan*. CV. Jakad Media Publishing.
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 27–36.
- Timotius. (2016). *Kepemimpinan Dan Pengikutan Teori Dan Perkembangannya*. CV ANDI OFFSET.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>