

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGAMAS PLAZA BANGUNAN

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak¹, Erick², Stanley Lawrence³,
Fendy⁴, Diana Valencia⁵, Victor⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Prima Indonesia, Medan

Email: erickk0898@gmail.com

RINGKASAN - Tujuan dalam penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Kinerja karyawan PT Megamas Plaza Bangunan yang menurun terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan di sebabkan oleh disiplin kerja, kepemimpinan dan kompetensi kerja yang kurang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 134 karyawan PT Megamas Plaza Bangunan dan sampel berjumlah 100 karyawan PT Megamas Plaza Bangunan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,884 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,324 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,778 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (23,251) > F_{tabel} (2,70)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,403 hal ini berarti 40,3% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin kerja, kepemimpinan dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 59,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti stress kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja dan sebagainya. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan

manajemen di dalam perusahaan. Hal ini bertujuan agar dapat membuat perusahaan lebih berkembang.

PT Megamas Plaza Bangunan Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *retail* bahan bangunan. Pada perusahaan ini terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih guna menjaga efisiensi karyawan dalam bersikap. Meningkatnya jumlah keterlambatan karyawan, pemimpin yang kurang memberikan pada karyawan sehingga karyawan tidak menjalankan maupun melaksanakan peraturan perusahaan dengan baik serta kurangnya ketegasan dalam aturan terhadap sanksi yang diberikan atasan kepada para pelanggar peraturan perusahaan. Adanya sanksi terhadap pemotongan uang makan ini tingkat ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan tidak dapat berkurang, hal ini disebabkan kurangnya keteladanan pimpinan, sanksi hukum yang tidak jelas. Walaupun adanya sanksi terhadap pemotongan uang makan ini tingkat ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan tidak dapat berkurang, hal ini disebabkan kurangnya keteladanan pimpinan, sanksi hukum yang tidak jelas sehingga banyak karyawan yang tetap bersikap melakukan pelanggaran.

Kepemimpinan yang baik dapat mengerakkan bawahan dengan mendorong mereka untuk melihat tujuan yang lebih tinggi pada dunia kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang terbaik. Permasalahan kepemimpinan di dalam PT Megamas Plaza Bangunan Medan adalah pemimpin yang kurang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh manajer dalam hal strategi melalui rapat kerja yang diadakan belum terealisasi dengan baik sehingga banyak manajer kurang mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan banyak atasan yang tidak dapat melakukan dorongan kepada karyawan dan terlalu tidak memperhatikan proses.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi superior. Kompetensi kerja adalah peta pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman karyawan. Karyawan PT Megamas Plaza Bangunan Medan kurang memiliki kompetensi kerja berupa kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang diterima perusahaan tidak memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditepati oleh karyawan. Kurangnya kompetensi ini juga disebabkan pengetahuan serta keterampilan karyawan masih belum sesuai dengan jabatan karyawan saat ini yang mengakibatkan banyaknya karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini, maka dapat disajikan masalah pokoknya yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?
4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan?

Kajian Teori

1. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Baba (2014)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros	X ₁ =Kompetensi X ₂ =Komunikasi X ₃ =Budaya Organisasi Y=Kinerja Karyawan	- Secara simultan kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Setiawan (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Surabaya	X ₁ =Kepemimpinan, X ₂ =Kompensasi X ₃ =Kompetensi Y= Kinerja Karyawan	- Secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Wahyuni (2017)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang.	$X_1 =$ Pengawasan $X_2 =$ Disiplin Kerja $X_3 =$ Penempatan Kerja $X_4 =$ Kepuasan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	- Secara simultan pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial pengawasan pimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Meike (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado	$X_1 =$ Kepemimpinan Transaksional $X_2 =$ Budaya Organisasi $Y =$ Kinerja Karyawan	- Secara simultan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara parsial kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016: 42), disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja para karyawan.

Menurut Syamsul dan Kartika (2012: 95), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Menurut Sutrisno (2013: 177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur.

Menurut Bangun (2012:339-340) manajemen memiliki fungsi untuk

memengaruhi para anggota organisasi. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:79), Pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

4. Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

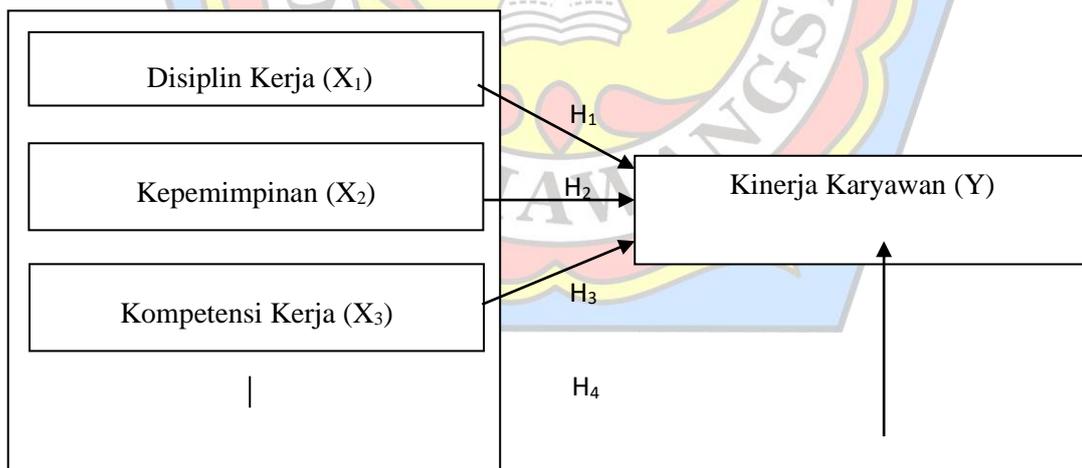
Menurut Sedarmayanti (2013:127), kompetensi merupakan faktor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Wibowo dalam Torang (2014:53), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap dan gaya kepemimpinina.

Menurut Edison,dkk (2016:145), standar kompetensi dapat dijadikan indikator penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil pekerjaan karyawan secara objektif.

5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:68), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

H₃ : Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

H₄ : Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:12) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Suryabrata (2013:76) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2013:11), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:80), Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 134 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2012:64), dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi itu.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{134}{1 + (134 \times 0.05^2)} \\ &= \frac{134}{1 + 0,335} \\ &= 100,3745 \approx 100 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : ukuran Sampel

N : Populasi

e : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sample yang masih diinginkan.

Menurut Sugiyono (2012:62) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 rang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

a. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan.

b. Wawancara

Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang. Wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan ini.

c. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas:

a. Sumber data primer

Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner

b. Sumber data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

6. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X ₁)	Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia	a. Teladan pemimpin b. Balas jasa c. Sanki hukuman d. Ketegasan Sumber : Hasibuan (2013:194)	Skala Likert

	<p>dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sumber : Sutrisno (2015:87)</p>		
<p>Kepemimpinan (X₁)</p>	<p>Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi Sumber : Torang (2016 : 63)</p>	<p>a. Pemimpin yang menantang proses b. Memberikan inspirasi wawasan bersama c. Memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi d. Mampu menjadi penunjuk jalan e. Memotivasi bawahan. Sumber : Darodjat (2015:338)</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Kompetensi (X₁)</p>	<p>Suatu kemampuan (<i>skill & knowledge</i>) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Sumber: Torang (2014:53)</p>	<p>1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keahlian (<i>Skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) Sumber: Edison (2016:154)</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang</p>	<p>a. Efektif b. Efisien c. Kwaitas d. Ketepatan waktu e. Produktivitas Sumber: Moeheriono (2014:113-114)</p>	<p>Skala Likert</p>

	diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2013:67)		
--	---	--	--

7. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai negatif maka butir pertanyaan tidak valid

8. Uji Reliabilitas

Menurut Torang (2014 :291), uji *reliabilitas* dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan *reliabel* apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Pengukuran *reliabilitas* dilakukan dengan cara. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

9. Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

10. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52), uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

- a. Uji Grafik
Melihat dengan grafik histogram yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas *residual* adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik *nomal probability plot*.
- b. Uji Statistik
Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu :
 - 1) Jika $sig > 0,05$ maka berdistribusi normal
 - 2) Jika $sig < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

11. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nila *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

12. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Grafik *Scatterplot* dan uji *Glejser*. Kriteria uji *Glejser* yaitu:

- a. Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Analisis Data Penelitian

13. Model Penelitian

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Kompetensi Kerja
- a = Konstanta
- b_{1,2,3} = Koefisien Regresi Variabel Bebas
- e = Standar *error* (Tingkat Kesalahan 5%)

14. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

15. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sunyoto (2013:137) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H₀ diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H₁ diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

16. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013:135) Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H₀ diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

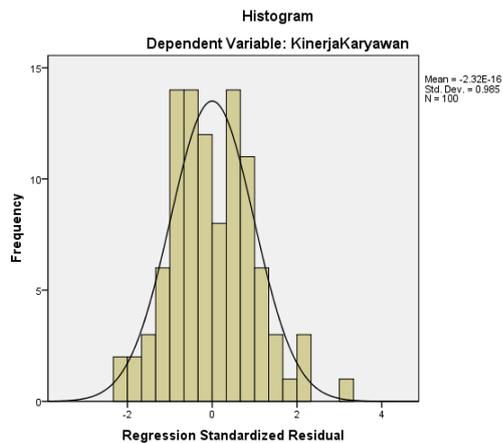
H₁ diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

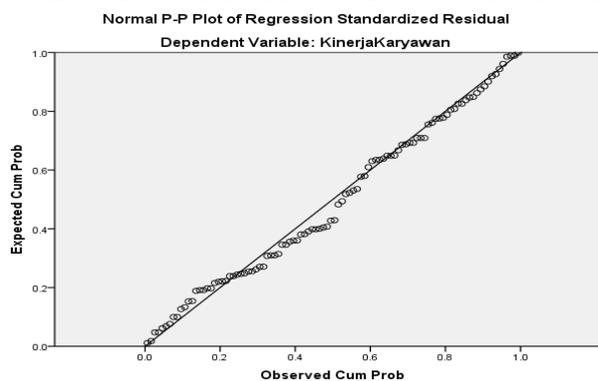
Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk melihat data normalitas dapat dilihat dengan grafik yaitu grafik histogram dan *normal probability plot*. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan *normal probability plot*.



Gambar 4.1 Uji Normalitas Hitogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik *Normalitas P-P Plot* pada Gambar 2. diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.3
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.24912864
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.478

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikan $0,478 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DisiplinKerja	.885	1.130
	Kepemimpina n	.769	1.300
	Kompetensi	.737	1.358

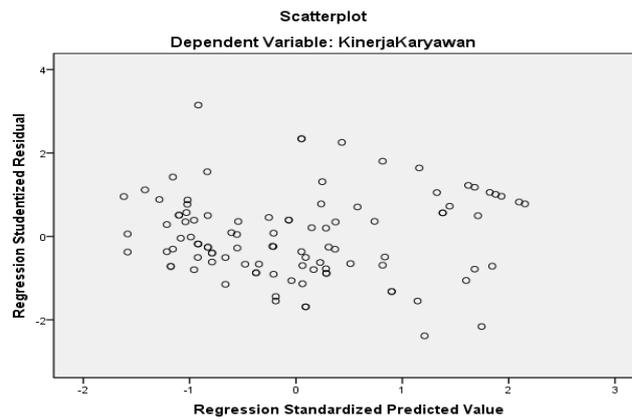
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 4.4 menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,885, kepemimpinan sebesar 0,785 dan kompetensi sebesar 0,737 berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 yaitu disiplin kerja sebesar 1,130, kepemimpinan sebesar 1,300 dan kompetensi sebesar 1,358. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar 4.5 terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4.6 Uji Gletjer
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.947	1.702		1	(Constant)
DisiplinKerja	.056	.052	.111		DisiplinKerja
Kepemimpinan	.040	.056	.079		Kepemimpinan
Kompetensi	.142	.089	.182		Kompetensi

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 4.6 diatas menunjukkan nilai signifikan dari disiplin kerja sebesar $0,288 > 0,05$, kepemimpinan sebesar $0,478 > 0,05$ dan kompetensi sebesar $0,113 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Hasil Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.309	3.007		.768	.444
DisiplinKerja	.357	.092	.321	3.884	.000
Kepemimpinan	.331	.100	.294	3.324	.001
Kompetensi	.436	.157	.251	2.778	.007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$Y = 2,309 + 0,357 X_1 + 0,331 X_2 + 0,436 X_3$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

- 1) Konstanta sebesar 2,309 menyatakan bahwa jika disiplin kerja, kepemimpinan dan kompetensi kerja tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 2,309 satuan.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,357 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,357 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,331 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,331 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- 4) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,436 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,436 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

b. Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari angka *Adjusted R Square*.

Tabel 4.8
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.649 ^a	.421	.403	9.393

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, DisiplinKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019(Data diolah)

Tabel 4.8 hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,403 hal ini berarti 40,3% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin kerja, kepemimpinan dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 59,7% (100% - 40,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti stress kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja dan sebagainya.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6153.658	3	2051.219	23.251	.000 ^a
	Residual	8469.092	96	88.220		
	Total	14622.750	99			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, DisiplinKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 4.9 Dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} (23,251) > F_{tabel} (2,70)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.309	3.007		.768	.444
DisiplinKerja	.357	.092	.321	3.884	.000
Kepemimpinan	.331	.100	.294	3.324	.001
Kompetensi	.436	.157	.251	2.778	.007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3,884 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,884 > 1,985$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar 3,324 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,324 > 1,985$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi kerja sebesar 2,778 dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,778 > 1,985$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sejalan dengan isi dari hipotesis pertama yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan yang dapat dilihat dari nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $3,884 > t_{tabel}$ sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian wahyuni (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Fahmi (2016: 42), disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah-maslaah kinerja para karyawan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati

setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih guna menjaga efisiensi karyawan dalam bersikap. Meningkatnya jumlah keterlambatan karyawan, pemimpin yang kurang memberikan pada karyawan sehingga karyawan tidak menjalankan maupun melaksanakan peraturan perusahaan dengan baik serta kurangnya ketegasan dalam aturan terhadap sanksi yang diberikan atasan kepada para pelanggar peraturan perusahaan. Walaupun adanya sanksi terhadap pemotongan uang makan ini tingkat ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan tidak dapat berkurang, hal ini disebabkan kurangnya keteladanan pimpinan, sanksi hukum yang tidak jelas.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,324 > 1,985$ nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

Hasil pengujian secara statistik juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meike (2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur.

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik dapat mengerakkan bawahan dengan mendorong mereka untuk melihat tujuan yang lebih tinggi pada dunia kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang terbaik. Permasalahan kepemimpinan di dalam PT Megamas Plaza Bangunan Medan adalah pemimpin yang kurang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai. Kepemimpinan yang dijalankan oleh manajer dalam hal strategi melalui rapat kerja yang diadakan belum terealisasi dengan baik sehingga banyak manajer kurang mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan banyak atasan yang tidak dapat melakukan dorongan kepada karyawan dan terlalu tidak memperhatikan proses.

c. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sejalan dengan isi dari hipotesis ketiga yang menyatakan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,778 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.

Hasil pengujian secara statistik juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baba (2017) menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi superior. Kompetensi kerja adalah peta pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman karyawan. Karyawan PT Megamas Plaza Bangunan Medan kurang memiliki kompetensi kerja berupa kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang diterima perusahaan tidak memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditepati oleh karyawan. Kurangnya kompetensi ini juga disebabkan pengetahuan serta keterampilan karyawan masih belum sesuai dengan jabatan karyawan saat ini yang mengakibatkan banyaknya karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,884 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.
- b. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,324 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.
- c. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,778 > 1,985$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ yaitu Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

- d. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (23,251) > F_{tabel} (2,70) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,403 hal ini berarti 40,3% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin kerja, kepemimpinan dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 59,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti stress kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baba. 2014. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros. *Jurnal*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Meike. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal*.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Surabaya. *Jurnal*.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press..
- _____. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press..
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group. 2015.

Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.

Wahyuni. 2017. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang. *Jurnal*.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

