

**PENGARUH *PUNISHMENT*, GAYA KEPEMIMPINAN,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA SERBANGAN ESTATE PT. BAKRIE  
SUMATRA PLANTATION TBK, KABUPATEN ASAHAN**

**Rini Lestari<sup>1</sup>, Muh. Saleh Malawat<sup>2</sup>**  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ASAHAN  
Email :  
rini.lestari051296@gmail.com

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Punishment*, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel menjadi 80 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Hasil persamaan linier berganda diperoleh sebagai berikut  $Y = -11,721 + 0,651X_1 - 0,352X_2 + 0,718X_3 + 0,487X_4 + e$ . Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (14,146) > F_{tabel} (2,49)$  nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Punishment*, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil *Punishment*  $t_{hitung} (3,689) > t_{tabel} (1,992)$  nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Gaya Kepemimpinan  $t_{hitung} (-1,865) < t_{tabel} (1,992)$  nilai signifikan  $0,066 > 0,05$ , Pengembangan Karir  $t_{hitung} (5,156) > t_{tabel} (1,992)$  nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan Disiplin Kerja  $t_{hitung} (3,618) > t_{tabel} (1,992)$  nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . *Adjusted R Square* sebesar 0,400 atau sebesar 40,0% menunjukkan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Punishment*, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kinerja

**I. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia yaitu bagian internal yang memegang peranan penting suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Organisasi merupakan kumpulan individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa peranan manusia maka organisasi harus memberikan arahan yang baik untuk demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Dalam suatu pencapaian tujuan yang telah ditentukan, dapat

dilihat dari bagaimana *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah suatu tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda.

*Punishment* (hukuman) merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kinerja para karyawan jika para karyawan lalai dalam bekerja secara disengaja. Sebetulnya *punishment* berguna untuk membuat semangat kerja karyawan di PT. Bakrie Sumatra Plantation. Jika ada karyawan PT. Bakrie Sumatra

Plantation tidak suka terkena sanksi, maka otomatis karyawan tersebut termotivasi secara pribadi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

PT. Bakrie Sumatra Plantation juga membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik untuk dapat memberi motivasi kerja pada para karyawannya, memberikan arahan kepada bawahan agar menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu yang terpenting adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi, sebagai apapun itu kemampuan kualitas karyawannya maka hal tersebut percuma jika pemimpin di perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengeksplornya. Hal tersebut masih dapat mengingat setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap performa kerja karyawan di perusahaan.

Pengembangan karir juga harus menjadi fokusnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini tidak boleh diabaikan oleh PT. Bakrie Sumatra Plantation karena perusahaan selayaknya menjadi pengembangan karir karyawan sebagai salah satu perhatian untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Pengembangan karir bagi karyawan tidak bisa dilakukan sembarangan. Untuk mendapatkan para karyawan yang berkualitas, maka pengembangan karir harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

Disiplin kerja juga merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di PT. Bakrie Sumatra Plantation, juga peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud itu seperti absensi, lambatnya masuk, serta cepat pulangny karyawan. Memiliki karyawan yang bisa disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang baik pada perusahaan dan karyawan lainnya. Disiplin kerja juga memberi dampak suasana kerja yang senang

sehingga menambah semangat pekerjaannya. Adanya disiplin kerja ini akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga memperoleh hasil kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja. Untuk meningkatkan kinerja adanya perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam mengelola data perusahaan merupakan salah satu hal yang wajib untuk mendukung kegiatan yang ada didalam perusahaan. Faktor yang mendukung perusahaan dapat dilihat dari berapa banyaknya karyawan di Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan yang menjadi tolak ukur untuk keberhasilan kedisiplinan terhadap karyawan.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan.

## **II. TINJAUN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Punishment**

Hukuman (*punishment*) ini dapat terjadi karena adanya suatu pelanggaran terhadap karyawan-karyawan yang melanggar peraturan yang ada diperusahaan.

Mangkunegara (2005:130) berpendapat bahwa “*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Adapun jenis-jenis hukuman (*punishment*) menurut Rivai (2005:450) dapat diuraikan seperti : Hukuman ringan contohnya teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan. Hukuman sedang contohnya penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya. Selain itu ada juga hukuman berat contohnya pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan. *Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai,2004:444).

Kejahatan atau kesalahan dari beberapa pendapat diatas, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Didalam organisasi bisnis maupun non bisnis *punishment* ibarat berupa aliran kehidupan. Tanpa adanya *punishment* maka organisasi tidak akan sembarangan melanggar peraturan-peraturan yang ada diperusahaan.

### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi (Daft, 2006:313) lebih lanjut Rifai (2006:2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Hasibuan (2005:170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Atas hal tersebut kepemimpinan merupakan hubungan antara personal dengan pimpinan dan sebuah proses administrasi yang berpengaruh secara langsung yang berkaitan dengan kegiatan yang akan dilakukan oleh yang lainnya.

### 2.1.3. Pengembangan Karir

Menurut Bambang Wahyudi (2002:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya

### 2.1.4 Disiplin Kerja

Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja (Hariandja, 2000:300).

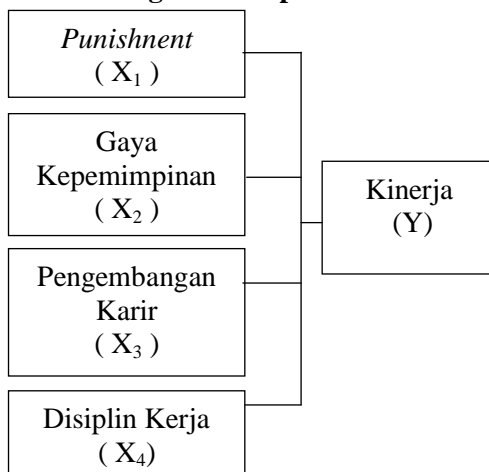
Siagian (2006:304) memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai penentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan-perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan jika melanggar pasti ada sanksi atas pelanggarannya.

### 2.1.5 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi dijalankan pada dasarnya oleh manusia. Maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan dalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan.

### 2.2 Kerangka Konseptual.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2012).

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat di

simpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Secara simultan dan Signifikan *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan.

H2: Secara parsial dan Signifikan *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis dan sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) yaitu terjun langsung kelapangan guna mengadakan penelitian pada obyek yang dibahas. Penelitian lapangan adalah penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif latar belakang dan keadaan sekarang dan interaksi lingkungan yang terjadi pada suatu satuan sosial. Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode *survey* dengan alat bantu angket/koesioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala likert.

Sesuai dengan judul dan fokus permasalahan yang diambil maka sifat penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luar, sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan-perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.

### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra

Plantation Tbk, Kabupaten Asahan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian sebagai berikut.

### 3.3. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan yang berjumlah 410 karyawan. Dari populasi yang ada ditetapkan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2005) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

$$n = \frac{410}{1 + 410(0.1^2)} = 80,39$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sejumlah 80 karyawan. Adapun teknik penarikan sampel yang akan dilakukan adalah dengan teknik *simple random sampling*.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa :

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh responden secara langsung di lokasi penelitian melalui daftar pertanyaan kepada responden dan melalui wawancara.

#### b. Data Sekunder

Data yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner, yang diberikan kepada karyawan pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

b. Wawancara, yang dilakukan kepada pihak pimpinan atau yang

berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.

### 3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari *Punishment* ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel untuk mengukur masing-masing variabel digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93).

**Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert**

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.8. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

### 3.8. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliable ialah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:172), dengan ketentuan jika: (1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*. (2)

Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

### 3.10. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel histogram dan residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### B. Uji Multikolinearitas

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antarsesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 berarti terdapat multikolinieritas.

#### C. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat di uji dengan menggunakan uji metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastitas pada model regresi. Sebaliknya jika tidak terbentuk pola yang jelas di mana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3.9. Model Analisis Data

Model analisis data hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *punishment*, gaya

kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e.$$

Pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

### 3.10. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji-F (Uji Simultan atau Serempak)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

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

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

#### 2. Uji-t atau Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_2$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3. Koefisien Determinasi ( Uji-R<sup>2</sup>)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 sampai dengan 1. Apabila R<sup>2</sup> mendekati 0 berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila R<sup>2</sup> yang mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kuat terhadap menjelaskan variabel dependen. R<sup>2</sup> ini dapat diperoleh nilai untuk mengukur besar sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasa dinyatakan dalam persentase.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis regresi, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas atau uji kualitas data.

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Punishment (X1)	P1	,535	Valid
	P2	,493	Valid
	P3	,712	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	P4	,657	Valid
	P5	,815	Valid
	P6	,559	Valid
Pengembangan Karir (X3)	P7	,596	Valid
	P8	,778	Valid
	P9	,713	Valid
	P10	,749	Valid
Disiplin Kerja (X4)	P11	,364	Valid
	P12	,546	Valid
	P13	,623	Valid
	P14	,598	Valid
Kinerja (Y)	P15	,524	Valid
	P16	,669	Valid
	P17	,711	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 diatas penyebaran koefisien dalam uji validitas diberikan kepada 30 responden di luar dari responden penelitian, nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel bebas dan terikat yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 4.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2 Reliability Statistics**

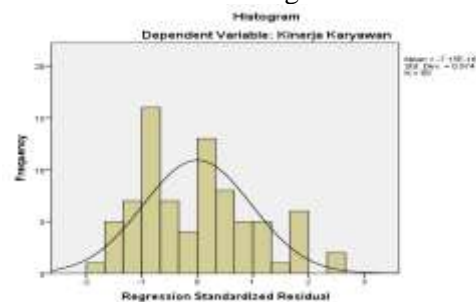
Instrumen	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Punishment	0,746	3	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0,817	3	Reliable
Pengembangan Karir	0,861	4	Reliable
Disiplin Kerja	0,734	4	Reliable
Kinerja	0,789	3	Reliable

Berdasarkan *output* yang diperoleh pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* instrument untuk total *Reliability Statistics* > dari 0,60. Sehingga dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrument tersebut adalah *reliabel* dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

### 4.3. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

##### a. Hasil Grafik Histogram

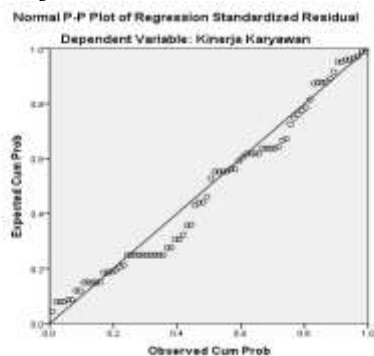


**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,974. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Karena Data dalam keadaan normal apabila distribusi data tidak menceng ke kiri dan ke kanan histogram.

b. Hasil Uji P-Plot



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, pada gambar *p-plot* diatas dapat dilihat data yang mengikuti sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas**

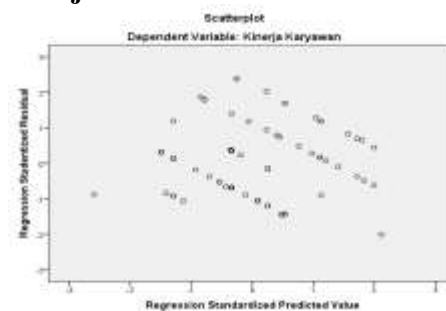
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>PUNISHMENT</i>	.921	1.086
GAYA KEPEMIMPINAN	.746	1.341
PENGEMBANGAN KARIR	.769	1.300
DISIPLIN KERJA	.962	1.040

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat semua nilai *Tolerance* >0,1 dan VIF < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

**C. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan gambar di atas yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.



#### 4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.4**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients (a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-11,721	3,642	
<i>Punishment</i> Gaya Kepemimpinan	,651	,176	,336
Pengembangan Karir	-,352	,189	-,188
Disiplin Kerja	-,718	,139	-,512
	,487	,135	,322

a. Dependent Variable: kinerja  
Sumber : Penelitian 2019 (Data diolah)

$$Y = -11,721 + 0,651X_1 - 0,352X_2 + 0,718X_3 + 0,487X_4 + e$$

Interpretasi Model :

1. Koefisien regresi variabel *Punishment*( $X_1$ ) sebesar 0,651 hal menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,651%.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan( $X_2$ ) sebesar -0,352 hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1% maka Gaya Kepemimpinan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar -0,352%.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir( $X_3$ ) sebesar 0,718 hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1% maka Pengembangan Karir akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,718%.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja( $X_4$ ) sebesar 0,487 hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1% maka Disiplin

Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,487%.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

##### A. Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53,618	4	13,405	14,146	,000 <sup>b</sup>
Residual	71,069	75	,948		
Total	124,688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Punishment, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5. yang ada diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (14,146) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (2,49) atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan  $sig. \alpha$  (0,000<sup>b</sup>) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dependent. Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $dF = n - k - 1$ ,  $n = 80$  dengan variabel bebas sebanyak 4 variabel maka didapat  $dF = 80 - 4 - 1$  maka  $dF = 75$ , dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,49. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa punishment, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, kabupaten Asahan.

## B. Pengujian Parsial (Uji-t)

**Tabel 4.6**  
**Uji Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
(Constant)	-3,218	,002
Punishment	3,698	,000
Gaya kepemimpinan	-1,865	,066
Pengembangan karir	5,156	,000
Disiplin kerja	3,618	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa hasil uji signifikansi parsial masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel *punishment* (3,698) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,698 > 1,992$ . Dengan nilai *sig.t* (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan (-1,865) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,865 < 1,992$ . dengan nilai *sig.t* (0,066) lebih besar dari alpha (5%) yaitu  $0,066 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel pengembangan karir (5,156) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,156 > 1,992$ . dengan nilai *sig.t* (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima,

sehingga secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (3,618) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,618 > 1,992$ . Sedangkan nilai *sig.t* (0,001) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,001 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## C. Koefisien Determinasi ( Uji-R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.7**  
**Pengujian Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 <sup>a</sup>	,430	,400	,97344

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, pengembangan karir, punishment, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,400 atau sebesar 40,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 40,0% sedangkan sisanya sebesar 60,0% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis-hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara serempak atau simultan faktor *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan, dengan nilai  $F_{hitung}$  (14,146) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  (2,49) atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan *sig.  $\alpha$*  (0,000<sup>b</sup>) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. *Punishment* ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk *punishment* (3,698) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,698 > 1,992$ . Sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel *punishment* (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,000 < 0,05$ .
3. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan (-1,865) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,865 < 1,992$ . Sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel gaya kepemimpinan (0,066) lebih besar dari alpha (5%) yaitu  $0,066 > 0,05$ .
4. Pengembangan karir ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk pengembangan karir (5,156) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,156 > 1,992$ . Sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel pengembangan karir (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,000 < 0,05$ .
5. Disiplin kerja ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja (3,618) dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,992), sehingga didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,618 > 1,992$ . Sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel disiplin kerja (0,001) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu  $0,001 < 0,05$ .

## 5.2. Saran

1. Secara simultan faktor *punishment*, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berkaitan dengan variabel *punishment* dan pengembangan karir yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Serbangan Estate PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, Kabupaten Asahan, sebaiknya terus menjaga dan mengupayakan agar *punishment* dan pengembangan karir tetap terjaga.
2. Walaupun gaya kepemimpinan berpengaruh negatif, pemilik perusahaan harus terus berupaya untuk menciptakan gaya kepemimpinan elegan agar karyawan lebih merasa dibudayakan ketika bekerja.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel yang lebih banyak sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan berbeda agar hasil penelitiannya memiliki implikasi yang lebih luas.
4. Bagi peneliti selanjutnya, apabila menggunakan variabel-variabel yang sama sebaiknya melakukan pengukuran variabel dengan cara menggunakan data yang lebih luas agar memperoleh hasil yang sempurna dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Daft, Richard L. (2006) *Manajemen*, Edisi Keenam. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, S.P. Melayu (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Tani, (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. (2002) *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Sulita.
- Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit PT. Bank BTPN Syariah Tbk, Cabang Serang*”. Jurnal Ekonomi/Volume XXII, No. 03, 374-392.
- Muhammad Afriandi Lubis, (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Asahan*”. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Kisaran.
- Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim, (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru*”. JOM FISIP Vol. 2 No. 2.
- Rendra Maulana, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono, (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No. 1.

## JURNAL / SKRIPSI

- Djambur Hamid dan Rendyka Dio Siswanto, (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Freeport Indonesia*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) VOL. 42 No. 1.
- Leni November dan Suryalena, (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Media di PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru*”. JOM FISIP Vol. 4 No 2.
- Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa, (2017). *Pengaruh*