

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SUPREME POWER**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**ELIANA**

**20190500190**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SUPREME POWER**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar**

**Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**ELIANA**

**20190500190**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Eliana  
NIM : 20190500190  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

  
Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101

  
Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

UBD

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Eliana

NIM : 20190500190

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 16 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

  
**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Eliana

NIM : 20190500190

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

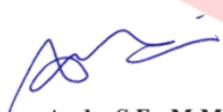
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 16 Januari 2024

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

  
**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Eliana  
NIM : 20190500190  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "SANGAT MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari kamis, tanggal 7 maret 2024.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Susanto Wibowo, S.E., M.Akt  
NIDN : 0401016810

Penguji I : Pujiarti, S.E., M.M.  
NIDN : 0419096601

Penguji II : Sutandi, S.E., M.Akt  
NIDN : 0424067806

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si  
NIDN : 0427047303

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di universitas buddhi dharma ataupun di universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, Kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya skripsi ini tidak terdapat (kebohongan), pemalsuan seperti : buku, artikel jurnal data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua program studi, atau dekan atau rektor universitas buddhi dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini dibuat dengan buat sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di universitas buddhi dharma Tangerang.

Tangerang, 16 januari 2024



Yang membuat pernyataan

**Eliana**

**NIM: 20190500190**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

Nim : 20190500190  
Nama : Eliana  
Jenjang Studi : Strata I (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ( Non Exclusive Royalty-free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power ", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatan, mengelola dalam pangkalan data (database), Mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikanya diinternet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 16 Maret 2024

Penulis



Eliana

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPREME POWER**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan melakukan analisa apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana dalam pengambilan datanya menggunakan kuisioner. Dalam analisis hasil dari penelitian, penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model statistik, uji t dan uji F.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,708 memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan Uji t (parsial) variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai  $(2.709) > (1,69236)$  dan nilai signifikan  $0,11 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, X2 (Motivasi) memiliki nilai  $(1.386) < (1,69236)$  dan nilai signifikan  $0,176 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai  $(2.979) > (1,69236)$  dan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan .

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

# ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUPREME POWER***

## ***ABSTRACT***

*This research was conducted to find out and analyze whether there is an influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Supreme Power. In conducting research, the author used a quantitative descriptive method where the data collection used a questionnaire. In analyzing the results of the research, the author used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, statistical model tests, t tests and F tests.*

*The results of the research that has been carried out show that the Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) value of 0.708 means that the Leadership Style, Motivation and Work Discipline variables are able to explain changes in the Employee Performance variable of 70.8% while the remaining 29.2% is explained by the variables- other variables not included in this research. Based on the t test result, it showed variable X1 (leadership style ) has a value 2,709 > 1,69236 with a signifikan 0,011 < 0,05 that means H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted, variable X2 (motivation) has a value 1,386 > 1,69236 with a signifikan 0,176 < 0,05 that means H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted, variable X3 (work discipline ) has a value 2,979 > 1,69236 with a signifikan 0,006 < 0,05 that means H<sub>0</sub> is Rejeceted and H<sub>a</sub> is accepted. Based on the t test result, that means the variables Leadership Style, Motivation and Work Discipline have a significant positive influence on employee performance.*

*Keywords: Leadership style, Motivation, Work discipline, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkahnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power” dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Universitas Buddhi Dharma. Selama persiapan dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tian Tuhan Yang Maha Esa telah memberkati dan menyertai penulis dari awal penyusunan skripsi hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Dr. Limijatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma, Tangerang
3. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
4. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
5. Andy, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan pengetahuan, kritik dan saran, masukan dan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

6. Keluarga saya dan Kekasih saya Michael Jip yang telah mendoakan serta mendukung penulis hingga menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Seluruh teman-teman saya khususnya yang setia menemani dan berbagi ilmu selama kuliah di Universitas Buddhi Dharma dan selalu membantu penulis memberikan saran ataupun informasi selama mengerjakan skripsi.
8. Pihak Manajemen dari PT Supreme Power yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga skripsi ini masih jauh dari sempurna. Walaupun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Tangerang, 16 Januari 2024

Penulis

Eliana

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1

Tabel 1.1 Data Total Karyawan PT Supreme Power

B. Identifikasi masalah .....	6
C. Rumusan masalah.....	7
D. Tujuan penelitian.....	7
E. Manfaat penelitian .....	8
1. Bagi Penulis .....	8
2. Bagi Perusahaan.....	8
3. Bagi Akademis.....	9
F. Sistematika Penulisan skripsi.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	8
1. fungsi sumber daya manusia.....	10
2. Tujuan sumber daya manusia.....	11
3. Definisi kepemimpinan .....	12
4. Gaya kepemimpinan.....	13
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.....	15
6. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan.....	15
7. Definisi Motivasi.....	18
8. Kebutuhan Manusia .....	19
9. faktor-faktor Motivasi .....	20
10. Sumber Motivasi .....	21

11. Karakteristik Motivasi.....	22
12. Indikator-indikator motivasi.....	23
13. Definisi Disiplin.....	24
14. Prinsip-prinsip disiplin.....	25
15. Tujuan Disiplin.....	26
16. Faktor-Faktor Displin.....	27
17. Indikator-indikator disiplin .....	27
18. Definisi Kinerja Karyawan .....	29
19. Tujuan Penilaian Kerja.....	31
20. Indikator- indikator Kinerja .....	32
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Pemikiran.....	44
D. Perumusan Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
1. Objek peneltian .....	47
2. Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
4. Visi Dan Misi Perusahaan .....	49
<u>5.</u> Struktur Organisasi.....	49

C. Jenis Dan Sumber Data .....	55
5. Data primer.....	55
6. Data Sekunder .....	55
D. Populasi Dan Sampel .....	55
7. Populasi .....	55
8. Sampel.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
9. Teknik Pengumpulan data primer .....	57
10. Teknik Pengumpulan data sekunder.....	58
F. Oprasionalisasi Variabel Penelitian .....	58
G. Teknik Analisis Data.....	64
11. Uji Data Penelitian .....	64
a. Uji Validitas.....	64
b. Uji Reabilitas .....	65
12. Pengujian model statistik.....	66
a. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	66
b. Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
c. Analisis Korelasi Berganda .....	68
13. UjiAsumsiKlasik .....	68

a.	Uji Normalitas.....	69
b.	Uji Multikolinieritas .....	69
c.	Uji Heterokedastisitas.....	70
d.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	70
14.	Uji Hipotesis .....	71
15.	Skala Pengukuran.....	73
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>75</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	75
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	78
1.	Uji Frekuensi.....	78
a.	Uji Data Responden.....	78
b.	Uji Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X1) .....	81
c.	Uji Frekuensi Motivasi (X2) .....	89
d.	Uji Frekuensi Disiplin Kerja (X3) .....	96
a.	Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y1) .....	104
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	112
a.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X1).....	112
b.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X2) .....	114
c.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X3).....	117
d.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (Y1).....	120

3. Uji Asumsi Klasik .....	122
a. Uji Normalitas .....	122
a.    Uji Multikoleniaritas.....	126
b.    Uji Heteroskedasitas .....	127
C. Pengujian Hipotesis.....	128
4. Analisis Hubungan Antar Variabel.....	128
a. Koefisien korelasi.....	130
b. Koefisien determinasi.....	130
5. Regresi linear sederhana.....	131
a. Regresi linear sederhana variabel gaya kepemimpinan ( <b>X1</b> ), motivasi ( <b>X2</b> ) dan disiplin kerja ( <b>X3</b> ) terhadap kinerja karyawan (Y).....	131
6. Regresi linear berganda.....	132
a. Regresi linear berganda variabel X1 terhadap Y .....	132
b. Regresi linear berganda variabel X2 terhadap Y .....	132
c. Regresi linear berganda variabel X3 terhadap Y .....	133
d. Regresi linear berganda variabel X1 ,X2 ,X3 Terhadap Y .....	133
7. Uji T (Parsial).....	135
8. Uji F (Simultan) .....	137
D. Pembahasan.....	138
9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	138

10. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	138
11. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	139
12. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	139
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>141</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>141</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>143</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>144</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>146</b>
<b>SURAT KETERANGAN RISET.....</b>	<b>147</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>148</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Total Karyawan.....	6
Tabel II.1 Hasil penelitian Terdahulu .....	32
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	54
Tabel IV. 1 Descriptive Statistics .....	71
Tabel IV. 2 Interpretasi Nilai Variabel XI ,X2 dan X3 dan Y .....	71
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Usia .....	74
Tabel IV.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
Tabel IV.6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja Keseluruhan.....	76
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan.....	77
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Wewenang Pekerjaan.....	77
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	78
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Psikologis...	79
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Mengenai keterampilan Psikologis...	79
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama.....	80
Tabel IV.13. Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi.....	81
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Dipercaya.....	82
Tabel IV.15. Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan.....	83
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai Fisiologis.....	84
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Mengenai Sosial.....	85
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	86
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja.....	86

Tabel IV.20 Tanggapan Responden Mengenai Menghargai.....	87
Tabel IV.21 Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian.....	88
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Mengenai Apresiasi.....	88
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi.....	90
Tabel IV.24 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Diri.....	91
Tabel IV.25 Tanggapan Responden Mengenai Absensi.....	92
Tabel IV.26 Tanggapan Responden Mengenai Prilaku.....	93
Tabel IV.27 Tanggapan Responden Mengenai Preventif.....	94
Tabel IV.28 Tanggapan Responden Mengenai Sanksi.....	95
Tabel IV.29 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi.....	96
Tabel IV.30 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen.....	97
Tabel IV.31 Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan.....	98
Tabel IV.32 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu.....	99
Tabel IV.33 Tabel IV. Tanggapan Responden Mengenai Semangat.....	100
Tabel IV.34 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	101
Tabel IV.35 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas.....	101
Tabel IV.36. Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan.....	102
Tabel IV.37 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan.....	103
Tabel IV.38 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi.....	104
Tabel IV.39. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen.....	104
Tabel IV.40 Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Waktu.....	105
Tabel IV.41. Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama.....	106
Tabel IV.42. Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran.....	107

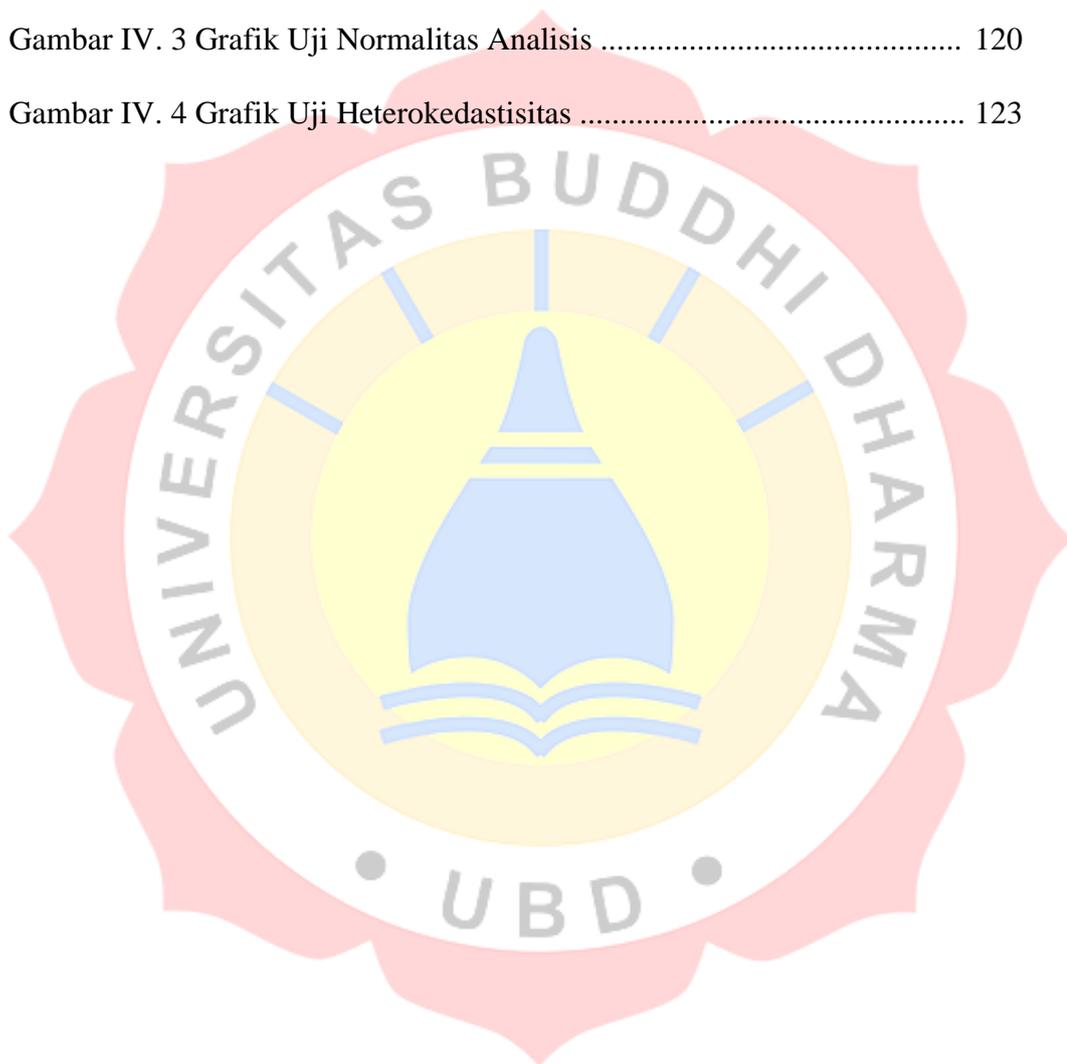
Tabel IV.43 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi.....	108
Tabel IV.44 Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya kepemimpinan (X1).....	109
Tabel IV.45 Reliabilitas Budaya Gaya kepemimpinan (X1).....	109
Tabel IV. 46 Item-Total Statistics Gaya Kepemimpinan (X1).....	110
Tabel IV.47 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2).....	111
Tabel IV.48 Reliabilitas Motivasi (X2).....	112
Tabel IV.49 Item-Total Statistics Motivasi (X2).....	112
Tabel IV.50 Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X3).....	114
Tabel IV.51 Uji Reliabilitas Disiplin kerja (X3).....	114
Tabel IV. 52 Uji Item-Total Statistics Disiplin Kerja (X3).....	115
Tabel IV.53 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	116
Tabel IV.54 Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	117
Tabel IV.55 Item-Total Statistics Kinerja Karyawan (Y).....	117
Tabel IV.56 Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) .....	121
Tabel IV.57 Coefficient Uji Multikoloniaritas.....	122
Tabel IV.58 Analisis Hubungan Antar Variabel X1, X2,X3 terhadap Y....	124
Tabel IV.59 Koefisien korelasi.....	126
Tabel IV.60 Regresi linear sederhana varibel gaya kepemimpinan ( <b>X1</b> ), motivasi ( <b>X2</b> ) dan disiplin kerja ( <b>X3</b> ) terhadap kinerja karyawan (Y).....	127
Tabel IV.61 Regresi linear berganda variabel X1 terhadap Y.....	128
Tabel IV.62 b. Regresi linear berganda variabel X2 terhadap Y.....	128
Tabel IV.63 c. Regresi linear berganda variabel X3 terhadap Y.....	129

Tabel IV. 64 Regresi linear berganda variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ Terhadap Y.....	130
Tabel IV. 65 Uji T (Parsial) $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ Terhadap Y.....	131
Tabel IV.66 Uji F (Simultan) $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ Terhadap Y.....	133



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar III. 2 Struktur Organisasi PT Supreme Power .....	46
Gambar IV. 3 Grafik Uji Normalitas Analisis .....	120
Gambar IV. 4 Grafik Uji Heterokedastisitas .....	123



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Dari Perusahaan

Lampiran 3 Kuisisioner

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS 25

Lampiran 6 Tabel T

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Tabel R



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada tahun 2020, adanya pandemi COVID-19 mengubah kebiasaan normal dan menuntut kita untuk beradaptasi dengan perubahan. Semua sektor terdampak akan pandemi ini, tidak terkecuali sektor perekonomian. Di Era sekarang, bisnis perlu beroperasi lebih efisien dan kompetitif. Bisnis harus mempunyai keunggulan dan mampu bersaing untuk bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menciptakan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan perusahaan. Untuk memajukan suatu bisnis, kita harus yakin bahwa setiap usaha dan usaha harus didukung oleh banyak pihak yang berbeda. Oleh karena itu peranan pegawai dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam kehidupan organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama, karyawan harus membangun keterlibatan mematuhi instruksi pemimpin. Dengan kontrol ini, bedanya keinginan, keinginan, keinginan, perasaan, kebutuhan, dll. berkumpul untuk bergerak ke arah yang sama. Oleh karena itu terdapat perbedaan dalam setiap organisasi individu digunakan untuk mencapai tujuan yang sama dengan aktivitas kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai individu adalah kepribadian langsung dengan beberapa individu

lainnya, yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam situasi itu, pemimpin harus memahami dengan jelas setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi semakin kompleks, kompetitif dan menuntut. Setiap organisasi dan bisnis harus bereaksi lebih cepat untuk bertahan dan bertahan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi ini, diperlukan adanya perubahan pribadi. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidak mudah.

Kepemimpinan adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu terjadi perubahan Anda harus memulainya dari level atas, khususnya dari pemimpin itu sendiri. Jadi, aturlah membutuhkan pemimpin transformasional yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya kepada mereka Bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu menyampaikan wawasan, menanamkan rasa bangga dan menumbuhkan sikap hormat dan percaya dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menyadari kelebihanannya.

Motivasi karyawan juga tidak kalah pentingnya, karena motivasi bisa Mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan berkinerja tinggi memenuhi harapan perusahaan. Padahal perusahaan tersebut memiliki karyawan yang kompeten hal ini bagus, jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensinya maka kinerja perusahaan akan terganggu sulit dicapai secara optimal. Motivasi adalah keadaan usaha dan kemauan seseorang yang terdorong untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku

kerja kreatif lainnya. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan harus dikaji terlebih dahulu oleh perusahaan, apa yang sebenarnya diinginkan karyawan, sehingga menjadi kenyataan Terdapat keselarasan motivasi antara perusahaan dan karyawan dalam cara kerjanya. Bersama-sama kita dapat membawa perusahaan mencapai efisiensi tertingginya. Sehingga kedua belah pihak bisa Bekerja secara efektif, mengoptimalkan dan mengintegrasikan seluruh potensi sumber daya untuk Pembangunan bisnis masa depan. Kinerja sering kali diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan aktivitas sebuah pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu ditanamkan pada setiap karyawan. Peningkatan kesadaran karyawan diperlukan untuk mematuhi peraturan yang berlaku disiplin juga penting bagi pertumbuhan suatu bisnis karena dapat mendatangkan keuntungan sebagai alat untuk memotivasi masyarakat agar disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin juga mempunyai efek Pendidikan karyawan harus mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku agar dapat melakukan hal tersebut menghasilkan kinerja yang baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin merupakan faktor penting dalam sebuah bisnis.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang Melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja yang dicapai ditentukan oleh perusahaan. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang baik tumbuh dewasa sehingga dapat menciptakan karya yang baik. Kinerja ini sama pentingnya dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan

disiplin kerja, karena kinerjanya buruk salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Supreme Power merupakan distributor dari salah satu produsen kabel terbesar dan terkemuka di Indonesia, yaitu PT. Supreme Cable Manufacturing & Commerce Tbk (PT. SUCACO Tbk). PT. Supreme Power menjalankan bisnisnya dengan penuh profesionalitas dan didukung oleh kemampuan manajerial yang handal. Kami selalu mengedepankan bentuk kerjasama yang baik serta kelancaran dalam kegiatan pengadaan barang yang dibutuhkan oleh pelanggan, karena kami sangat menyadari bahwa kelangsungan bisnis kami sangat bergantung pada kepuasan pelanggan kami. seiring perkembangan zaman dan sesuai dengan visi & misi perusahaan, maka ini akan terus menerus melakukan inovasi dan perubahan demi menjadi perusahaan yang lebih baik, handal dan sukses.

PT Supreme Power mungkin menghadapi masalah dengan gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak konsisten dari manajemen. Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menghambat komunikasi dan keterlibatan karyawan. Hal ini mungkin menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja. Konflik antara atasan dan bawahan dapat timbul akibat gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Karyawan mungkin kehilangan motivasi karena kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka, kurangnya peluang pengembangan karir, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Jika PT Supreme Power tidak memiliki program

motivasi yang efektif, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Ketidakmampuan untuk menjaga disiplin kerja yang baik mungkin menjadi masalah. Ini bisa mencakup kehadiran yang tidak teratur, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, atau kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kurangnya sistem penilaian kinerja atau sanksi yang konsisten untuk pelanggaran disiplin juga dapat menyebabkan ketidakdisiplinan kerja di antara karyawan.

Kinerja karyawan PT Supreme Power mungkin menurun secara keseluruhan. Ini dapat terlihat dalam produktivitas yang rendah, kualitas pekerjaan yang buruk, tingkat absensi yang tinggi, atau turnover yang tinggi. Penurunan kinerja karyawan ini dapat berdampak langsung pada kesehatan perusahaan, termasuk penurunan keuntungan, reputasi yang terganggu, dan potensi kehilangan pelanggan atau pasar. Dengan memahami variabel-variabel ini dan bagaimana interaksinya mempengaruhi kinerja karyawan, PT Supreme Power dapat mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan dan mengimplementasikan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kondisi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**

**Data Total Karyawan PT Supreme Power**

Tahun	Total Karyawan
Tahun 2022	33 Karyawan
Tahun 2023	35 Karyawan
Tahun 2024	35 Karyaawan

Sumber: PT Supreme Power

Data total karyawan PT Supreme Power menunjukkan tren stabil dalam jumlah karyawan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, perusahaan memiliki 33 karyawan, yang kemudian meningkat menjadi 35 karyawan pada tahun 2023, dan tetap stabil pada angka yang sama pada tahun 2024. Meskipun tidak ada peningkatan yang signifikan dalam jumlah karyawan selama periode tersebut, tetapnya jumlah karyawan mungkin mencerminkan strategi perusahaan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja atau mungkin juga akibat dari faktor-faktor seperti kebijakan rekrutmen atau perubahan dalam kebutuhan bisnis. Dengan demikian, data ini memberikan gambaran tentang ukuran tim manusia PT Supreme Power selama tiga tahun terakhir

Kinerja karyawan adalah hasil dari apa yang di lakukan oleh karyawan selama bekerja dalam periode tertentu dengan standar dan ukuran yang di tentukan. berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPREME POWER**”

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis menarik beberapa identifikasi masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya monitoring dan evaluasi kerja sehingga para pegawai kurang efektif dan kurang efisien dalam bekerja.
2. Kurangnya motivasi pada karyawan agar para karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Kurangnya karyawan yang tidak menyadari pentingnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
4. Kurangnya karyawan yang tidak menyadari bahwa kedisiplinan kerja, terutama dalam hal kehadiran, memiliki dampak langsung pada kinerja dan hasil kerja yang dihasilkan.
5. kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang dapat mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meningkatkan risiko kesalahan.

## **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Power ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supreme Power ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supreme Power ?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi , dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Supreme Power ?

#### **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Power.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Power.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Power.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supreme Power.

#### **E. Manfaat penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang baik, dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan bagaimana menerapkan organisasi yang baik untuk membentuk disiplin kerja dan komunikasi yang efektif antar departemen sumber daya manusia di dalam perusahaan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Membantu Perusahaan untuk meningkatkan disiplin dan Motivasi yang lebih baik agar pekerjaan dan tujuan terlaksana dengan baik dan tujuan yang telah

ditetapkan tercapai. Adapun hasil penelitian yang dilakukan ini di harapan dapat memberikan masukan atau saran bagi Perusahaan.

### **3. Bagi Akademis**

Digunakan sebagai bahan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul yang sama.

## **F. Sistematika Penulisan skripsi**

Dalam rangka penyusunan skripsi ini penulis membuat kerangka sistematika penulisan skripsi yang terbagi menjadi lima (5) bab yaitu sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, Teknik dan pengumpulan data oprasionalisasi variabel penelitian dan Teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang secara khusus berhubungan langsung dengan manusia dengan peran orang-orang dalam organisasi bisnis. Elemen Pengelolaan sumber daya manusia bersifat manusiawi dan representatif tenaga kerja perusahaan. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengelolaan berbagai aspek seperti manusia, keuangan, teknologi, dan sumber daya lainnya agar organisasi dapat berfungsi secara efisien dan efektif. (Hernawan & Andy, 2018). Manajemen adalah proses perencanaan, mengatur, memimpin dan mengendalikan akuisisi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Beberapa ahli memberikan pengertian tentang MSDM, antara lain sebagai berikut:

Menurut (Silaswara et al.,2021,5) Menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses perencanaan yang terstruktur sehingga dapat dilaksanakan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia sebagai aset utama Perusahaan.

pengertian MSDM menurut Gauzali "MSDM adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*),

agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan” (Susan, 2019).

Menurut (Sugandha et al., 2021) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan didalam jangka waktu tertentu. Menurut (Wibowo et al., 2020) Pada dasarnya dalam kehidupan berorganisasi ataupun dunia kerja, setiap individu pastinya selalu mengharapkan suatu penghargaan atau imbalan yang adil atas hasil kerjanya.

Menurut (Safuan dan Ismartaya 2019,5) Menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pelaksanaan dengan cara mengorganisasikan karyawan, yang dilakukan dari pemilihan karyawan, pemilahan karyawan, penempatan kerja, penataran, peningkatan, perluasan, evaluasi kinerja, publisitas, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, upa dan program pemberhentian, dimana semua bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak kepada hasil kinerja Perusahaan.

Menurut (Silaswara et al., 2021) Menyatakan Bahwa :

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan/organisasi. Perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berbeda-beda baik dari segi pengetahuan, pola pikir, karakter dan perilakunya. Jadi setiap perusahaan pasti mempunyai yang namanya manajemen sumber daya manusia. Perusahaan atau organisasi yang dapat memfasilitasi dan membantu perusahaan agar lebih sistematis dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Schuler, Dwoling, Smart, dan Huber seperti yang dijelaskan dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Tegor, Dwi Joko Siswanto, dan Mauli Siagian (2020, halaman 9) menyatakan bahwa :

Definisi manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai aset yang vital dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini melibatkan penerapan berbagai fungsi manajemen untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara efektif dan jujur, dengan tujuan mencapai keberhasilan bersama.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, yang dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama Perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disajikan, penulis menyimpulkan bahwa MSDM merupakan upaya pengelolaan tenaga kerja di suatu perusahaan, di mana kegiatan-kegiatan tersebut direncanakan, diorganisasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif, efisien, dan adil demi kepentingan bersama organisasi.

### **1. fungsi sumber daya manusia**

Menurut Sonya Sidjabat (2021, halaman 8-10), salah satu fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia :

#### a) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

fungsi perencanaan (*Planning*), yang memiliki signifikansi penting karena melibatkan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan dalam rentang waktu jangka panjang maupun jangka pendek.

#### b) Fungsi Akuisisi (Pengadaan)

Fungsi ini merupakan fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat melalui rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan orientasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat. mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

#### c) Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan keterampilan teknis dan moral personel melalui pelatihan sesuai kebutuhan saat ini dan masa depan.

#### d) Fungsi kompensasi

Peran SDM adalah memberikan penghargaan langsung atau tidak langsung terhadap sumber daya tersebut untuk imbalan kepada organisasi perusahaan.

e) Fungsi pengintegrasian

Fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang memadukan manfaat pengelolaan sumber daya manusia dengan kebutuhan yang diperlukan pengelolaan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga terjadi kerjasama yang saling menguntungkan.

f) Fungsi pemeliharaan

Tugas manajemen personalia adalah memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental serta meningkatkan loyalitas personel guna terciptanya hubungan atau hubungan antarmanusia dalam jangka panjang.

## 2. Tujuan sumber daya manusia

Adapun tujuan - tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Safuandan Ismartaya 2019, 8), yaitu :

a. Meningkatkan Efisiensi

Memperbaiki ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, menghindari pemborosan waktu, tenaga, dan biaya.

b. Meningkatkan Efektivitas

Efektivitas, berasal dari kata efektif, merujuk pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil (output) yang memuaskan. Sebuah tugas dianggap efektif jika selesai tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

c. Meningkatkan Produktivitas

Produktivitas adalah kapasitas untuk menghasilkan output. Manajemen SDM yang efektif akan meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Menurunkan Tingkat Mobilitas Pegawai

Ketidakseimbangan dalam kemampuan karyawan dapat mengakibatkan penurunan mobilitas pegawai antar departemen. Manajemen SDM yang kurang efektif akan memperburuk ketidakseimbangan tersebut, sehingga meningkatkan rotasi pegawai antar departemen.

### 3. Definisi kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu bidang studi sekaligus keterampilan praktis yang melibatkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk “memimpin” atau mengarahkan orang lain, kelompok, atau keseluruhan organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2017) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari kemampuannya, dengan kata lain dapat meningkatkan rasa percaya diri bawahan yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut (Umam,2019) menyatakan bahwa Seorang pemimpin dapat bawahannya melalui empat komponen, yang terdiri dari :

- (1) Pengaruh idealisme. Pemimpin dengan karisma menunjukkan keyakinan, menekankan kepercayaan, menghadapi masalah yang kompleks, menunjukkan nilai-nilai inti, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuensi etis dari keputusan, serta rasa visi dan misi;
- (2) Inspirasi Motivasi. Pemimpin mempunyai visi masa depan yang menarik, menetapkan standar yang tinggi bagi bawahan, optimis dan antusias, memberikan semangat dan mengetahui apa yang perlu dilakukan. Dengan

demikian, pemimpin seperti itu meningkatkan optimisme, semangat, dan motivasi bawahan serta menginspirasi bawahan untuk melampaui ekspektasi motivasi awal melalui dorongan yang akrab dan emosional.

- (3) Stimulasi intelektual. Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif menghilangkan keengganan bawahan dalam mengemukakan gagasannya dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dengan menggunakan kecerdasan dan alasan rasional, bukan sekedar pendapat atau penilaian.
- (4) Biaya perorangan. Seorang pemimpin mengetahui bagaimana memperlakukan orang sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan individu, mendengarkan, melatih dan mendidik bawahannya sehingga pemimpin tersebut memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, yang memandang bawahannya sebagai individu dan memberikan perhatian khusus kepada bawahannya. mengembangkan bawahan untuk hasil kerja yang baik. diperlukan untuk mendukung keberhasilan manajemen.

#### **4. Gaya kepemimpinan**

Menurut (Setiawan, 2018) menyatakan Bahwa :

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dilakukan oleh pimpinan dalam upaya melakukan pendekatan pada karyawan untuk kepentingan organisasi/Perusahaan.

Menurut Edi Sutrisno (2016:213), gaya kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang memimpin, mempengaruhi, dan membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai hasil kinerja yang diharapkan.

Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa :

gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kedua definisi tersebut merujuk pada cara seorang pemimpin memengaruhi orang lain agar bekerja bersama secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mengerjakan atau mempengaruhi ,membimbing orang lain atau bawahan untuk melakukan sesuatu unruk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Feriyanto dan Triana (dalam Fahtras, 2017), terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yang dapat dikenali, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian: Merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengambil keputusan dan kebijakan secara penuh dari dirinya sendiri. Semua tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sementara bawahan hanya menjalankan tugas yang telah diberikan.
2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi/Democratic: Merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan wewenang luas kepada bawahannya. Setiap permasalahan dihadapi sebagai sebuah tim, dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dalam gaya ini juga memberikan informasi yang cukup tentang tugas dan tanggung jawab bawahannya.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire: Merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin terlibat dalam kapasitas yang lebih sedikit, sementara

bawahannya secara aktif menetapkan tujuan dan mencari solusi untuk masalah yang dihadapi.

## **5. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan**

Menurut H. Joseph Reitz sebagaimana yang dikutip oleh Rahayu dkk (2017:11), dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (personality): Ini mencakup pengalaman masa lalu dan harapan seorang pemimpin, termasuk nilai-nilai, latar belakang, dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan terhadap bawahan atau karyawan.
- c. Karakteristik bawahan: Harapan dan perilaku bawahan juga memengaruhi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.
- d. Kebutuhan tugas: Setiap tugas yang diberikan kepada bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi: Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan terhadap kepemimpinan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja: Hal ini juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin.

## **6. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono sebagaimana dikutip oleh Lisa Paramita (2017, hal. 13), indikator Gaya Kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan: Ini merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan secara sistematis terhadap berbagai alternatif yang dihadapi, dengan memilih tindakan yang dianggap paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi: Ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin dalam merangsang anggota organisasi untuk mau dan rela menggerakkan potensi, tenaga, dan waktu mereka untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, demi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Kemampuan Komunikasi: Ini merujuk pada kecakapan seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain sehingga mereka memahami dengan baik maksud yang disampaikan, baik secara lisan maupun tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Ini menunjukkan kemampuan seorang pemimpin untuk membuat orang lain mengikuti arahnya dengan menggunakan kekuatan personal atau jabatan secara efektif dan sesuai dengan keadaan.
5. Tanggung Jawab: Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya, yang berarti memiliki kewajiban untuk memikul dan menanggung akibat atas segala tindakan dan keputusan yang diambil.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional: Ini mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengontrol emosinya, yang sangat penting untuk meraih kebahagiaan dan keberhasilan dalam kehidupan.

Menurut Veitzhal Rivai (2018: 53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
  - a. Membina kerjasama dengan bawahan
  - b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
2. Kemampuan yang efektifitas
  - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
  - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
  - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
  - b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
  - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
  - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
  - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus

- b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan. ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok

## 7. Definisi Motivasi

Untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya dalam hidup, seseorang perlu didorong untuk melakukan tindakan ketika suatu perilaku terjadi. Teori motivasi juga dapat dipahami sebagai suatu sikap yang bertujuan untuk mencapai status pengakuan yang lebih tinggi dalam diri seorang individu.

Motivasi adalah kunci sukses dalam berbisnis. Individu dengan motivasi kerja yang rendah kemungkinan akan menunjukkan perilaku kerja yang lambat sehingga menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan, sedangkan jika motivasi kerja tinggi maka akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga motivasi karyawannya untuk mempertahankan kinerja yang tinggi.

Menurut Usman yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 110) menyatakan bahwa :

Tawaran ialah promotor untuk mendorong pekerja menyelesaikan pekerjaannya disebut insentif. Sedangkan motifnya adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*desire*), keinginan (keberanian).

Menurut Andayani yang dikutip oleh (Hernawan & Mulandoro, 2021) mengatakan bahwa :

Motivasi adalah kunci keberhasilan organisasi, sangat menjaga kelangsungan kerja organisasi dan membantunya bertahan..

Menurut Fillmore H. Stanford yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 49) menyatakan bahwa :

“Motivation as a state of giving energy to an organism that directs the organism to a certain category of goals.”

Motivasi adalah keadaan yang memberi energi pada pegawai dan bertujuan untuk mengarahkannya pada tujuan tertentu.

Menurut Diana Silaswara dalam (Putri Anastasya dan Widiyanto, 2022)

mengatakan bahwa :

Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan efektivitas, efisiensi, pemanfaatan dan mendukung tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan dari dalam atau luar diri seseorang ketika terdorong untuk memperbaiki sesuatu dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Tujuan dari motivasi sendiri adalah untuk meningkatkan efisiensi guna mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan loyalitas selama bekerja di perusahaan tersebut.

## **8. Kebutuhan Manusia**

Menurut Abraham Maslow yang dikutip (Busro, 2018, p. 56) mengatakan bahwa terbagi menjadi lima kebutuhan manusia :

- a) Kebutuhan Jasmani/Fisiologis (*Physiological Needs*) Merupakan kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan seperti pangan, minuman, sandang, dan papan.

- b) **Kebutuhan rasa aman (*security need*)** Kebutuhan ini meliputi perlindungan dan keselamatan, termasuk kebutuhan akan perlindungan dari bahaya, kecelakaan kerja, konflik, dan lain-lain.
- c) **Kebutuhan Sosial** Kebutuhan yang muncul setelah terpenuhinya kedua kebutuhan di atas berkaitan dengan kelompok kerja yang kohesif, persahabatan dan rasa memiliki.
- d) **Kebutuhan Diri/Evaluasi (*Self-Esteem Needs Ego*)** Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk dievaluasi prestasi kerja seseorang, pengakuan atas ketrampilan dan kemampuan.
- e) **Kebutuhan aktualisasi diri** Merupakan kebutuhan terbesar yang berkaitan dengan pemanfaatan potensi kemampuan manusia.

## **9. faktor-faktor Motivasi**

Menurut Frederic Herzberg yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 58) mengatakan bahwa yang mempengaruhi perbuatan seseorang bagi pekerjaannya ada dua faktor yaitu :

- a. **Faktor Motivasi** Faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bersemangat dalam bekerja, antara lain :
  1. Prestasi, misalnya kinerja seorang pegawai.
  2. Alasan orang lain.
  3. Tanggung jawab di tempat kerja.
  4. Promosi, promosi atau promosi.
  5. Pekerjaan itu sendiri.
  6. Peluang untuk berkembang.

b Faktor higienis Adanya faktor ini tidak dapat meningkatkan motivasi kerja, namun jika faktor tersebut tidak ada maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor berikut:

1. Gaji atau gaji.
2. Keamanan kerja.
3. Kondisi kerja.
4. Kamar.
5. Tata cara atau cara kerja.
6. Kualitas keamanan teknis.
7. Kualitas hubungan antar manusia.

#### **10. Sumber Motivasi**

Menurut Priansa sebagaimana yang dikutip oleh (Sisca et al., 2020, hal. 80), terdapat dua jenis motivasi:

1. Motivasi Internal: Motivasi ini berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor motivasi internal mencakup:
  - a. Minat: Ketika seseorang memiliki motivasi, ia akan melakukan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
  - b. Sikap Positif: Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan dilaksanakan dengan baik.
  - c. Kebutuhan: Melalui serangkaian kegiatan, kebutuhan manusia dapat dipenuhi.
2. Motivasi Eksternal: Motivasi ini berasal dari luar diri individu. Faktor-faktor motivasi eksternal mencakup:

- a. Motivator: Merujuk pada keterampilan, tugas, dan peluang yang dapat meningkatkan motivasi dalam pekerjaan.
- b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Misalnya, praktik perusahaan yang baik, upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan keselamatan kerja.

## 11. Karakteristik Motivasi

Menurut David McClelland sebagaimana dikutip oleh (Suriyanto, 2021, hal. 10), terdapat empat karakteristik individu yang bermotivasi tinggi, yaitu:

1. Tanggung Jawab yang Besar: Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang besar terhadap hasil yang mereka capai, karena mereka merasa puas ketika mencapai hasil yang baik.
2. Berani Mengambil Risiko: Mereka memiliki keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko, menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah karena tidak memberikan kepuasan, namun juga menghindari tugas yang terlalu sulit karena takut gagal. Mereka menggunakan umpan balik dalam menyelesaikan setiap aktivitas.
3. Memilih Pekerjaan dengan Umpan Balik: Individu yang bermotivasi tinggi lebih memilih melakukan pekerjaan di mana mereka dapat menerima umpan balik atas hasil yang mereka capai.
4. Implementasi Rencana: Mereka memiliki kecenderungan untuk menemukan cara untuk mengimplementasikan rencana yang telah ditetapkan. Mereka tertarik pada karier dan pekerjaan yang memberikan peluang untuk meningkatkan kinerja mereka.

## 12. Indikator-indikator motivasi

Menurut Sedarmayanti sebagaimana yang dikutip oleh Marjuni (2017:104), terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji: Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan individu dan keluarganya, serta menjadi dorongan bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat.
2. Supervisi: Supervisi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan dukungan yang memadai.
3. Kebijakan dan Administrasi: Melalui manajemen partisipatif, pegawai tidak hanya dipandang sebagai objek, tetapi juga subjek dalam organisasi.
4. Hubungan Kerja: Hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan, dan saling mendukung antar pegawai serta dengan atasan dapat meningkatkan motivasi kerja.
5. Kondisi Kerja: Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh peralatan yang memadai dapat membuat pegawai betah bekerja.
6. Pekerjaan itu Sendiri: Pekerjaan yang menarik, memberikan tantangan, dan memberi perasaan pencapaian dapat meningkatkan motivasi untuk hasil kinerja yang tinggi.
7. Peluang untuk Maju: Peluang pengembangan potensi diri dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja.
8. Pengakuan atau Penghargaan: Pengakuan atas prestasi kerja dapat menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai.

9. Keberhasilan: Keberhasilan dalam pekerjaan dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas berikutnya.
10. Tanggung Jawab: Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pengarahan yang diterima juga merupakan faktor motivasi dalam bekerja.

### **13. Definisi Disiplin**

Disiplin adalah perasaan tunduk, tunduk pada nilai-nilai yang kita yakini menjadi tanggung jawab kita. Disiplin merupakan upaya untuk menanamkan nilai-nilai atau paksaan agar subjek mampu mengikuti suatu aturan. Disiplin kerja merupakan hal yang perlu ditanamkan pada setiap karyawan.

Peningkatan kesadaran karyawan diperlukan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Harus ada peraturan untuk membimbing dan memberi nasihat karyawan untuk menciptakan ketertiban dalam perusahaan. Disiplin juga penting bagi pertumbuhan suatu bisnis karena dapat mendatangkan keuntungan sebagai alat untuk memotivasi masyarakat agar disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin juga mempunyai efek Pendidikan karyawan harus mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku agar dapat melakukan hal tersebut menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni (2020, halaman 57-58) dalam buku "Penelitian SDM" menyatakan bahwa :

Kehadiran fisik karyawan yang tercatat dalam daftar hadir tidak menjamin tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, karena tanpa pengawasan langsung dari supervisor, karyawan mungkin akan bekerja dengan kurang serius. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya perhatian dari atasan terhadap karyawan, kurangnya penghargaan atas kinerja yang baik,

atau kurangnya komunikasi yang efektif dapat memiliki dampak negatif pada motivasi kerja karyawan.

Menurut (Firmansyah et al,2022) dalam (Siregar & Kusnawan, 2022);

menyatakan bahwa :

Disiplin merupakan syarat penting yang mengarah pada kondisi dan kondisi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hamali dalam (Sugandha et al., 2021) berpendapat bahwa :

“Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas penulis, dapat menyimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan tindakan atau perilaku yang diwujudkan dalam diri manusia setiap individu, agar ia berperilaku sesuai hukum dan mengarahkan perilakunya dalam hubungan yang serasi dan adaptif menuju tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi disiplin maka akan semakin tercipta kinerja dalam artian setiap orang dapat bekerja dengan baik.

#### **14. Prinsip-prinsip disiplin**

Menurut Menurut Hani Handoko (2017) dalam buku karya Surajiyo, Nasruddin, dan Herman (2020, halaman 59) menyampaikan pandangan yang berbeda mengenai prinsip-prinsip disiplin kerja sebagai berikut:

##### **a) Perbaikan Pelanggaran yang Ada**

Prinsip ini menekankan pentingnya memberikan peringatan kepada seluruh karyawan mengenai aturan yang berlaku dan segera menerapkan disiplin untuk memastikan pemahaman karyawan tentang hubungan antar kejadian.

b) Pencegahan Terjadinya Pelanggaran Serupa di Masa Depan

Prinsip ini menyoroti kebutuhan memberikan peringatan terhadap kemungkinan pelanggaran serupa di masa yang akan datang, dengan tujuan mencegah terulangnya insiden serupa.

c) Pembentukan dan Pemeliharaan Norma-Norma Kelompok

Ini menegaskan bahwa disiplin harus ditegakkan secara tegas untuk mengajarkan norma-norma kelompok yang stabil dan efektif, karena hal ini merupakan bagian integral dari penciptaan keadilan.

### 15. Tujuan Disiplin

Menurut Tegor, Dwi Joko Siswanto, dan Mauli Siagian (2020, halaman 108) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia",

Tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku dan kinerja karyawan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta mendorong inisiatif dalam menjalankan tindakan yang diperlukan tanpa perlu ada perintah langsung dari atasan atau manajer. Selain itu, tujuan dari disiplin adalah untuk menciptakan harmoni dalam hubungan antarmanusia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut, beberapa unsur dalam penerapan disiplin perlu diperhatikan, antara lain:

- a) Peraturan yang jelas dan tegas beserta sanksinya.
- b) Penjelasan kepada karyawan mengenai peraturan kerja dan pentingnya patuh terhadap peraturan tersebut.
- c) Penyelidikan menyeluruh terhadap latar belakang setiap kejadian yang melibatkan pelanggaran disiplin.
- d) Tindakan disipliner harus selalu dilakukan dengan tegas setiap kali terjadi pelanggaran terhadap peraturan.

## **16. Faktor-Faktor Displin**

Menurut Pandi Afandi (2016, halaman 10), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, termasuk:

- a) Pengelolaan manajemen.
- b) Sistem penghargaan.
- c) Kemampuan individu.
- d) Tingkat gaji.
- e) Tidak menyimpang

## **17. Indikator-indikator disiplin**

Menurut Malayu dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" karya Tegor, Dwi Joko Siswanto, dan Mauli Siagian (2020, halaman 109-110), terdapat beberapa tingkat kedisiplinan kerja dalam organisasi, termasuk:

- a) Kehadiran pegawai.
- b) Keterlambatan dalam pelaksanaan tugas.
- c) Tingkat pergantian pegawai (LTO).
- d) Tingkat kesalahan yang sering terjadi.
- e) Tindakan mogok kerja.
- f) Tingkat pengawasan yang intensif.
- g) Penerapan sanksi atau hukuman.
- h) Sikap tegas dalam menegakkan aturan.
- i) Hubungan antarmanusia yang humanis.

Menurut Hasibuni (2019: 194-198), pada hakekatnya ada banyak indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai dalam organisasi, menyatakan bahwa:

## 1. Sasaran dan Keterampilan

Sasaran yang dapat dicapai harus cukup jelas dan didefinisikan secara ideal serta menantang bagi keterampilan karyawan. Artinya tujuan yang ditetapkan bagi pegawai harus sejalan dengan kemampuan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan disiplin.

## 2. Memimpin dengan memberi contoh

Pemimpin harus memberi contoh yang baik, mempunyai disiplin yang baik, jujur, adil dan mencocokkan perkataan dengan tindakan. Dengan meneladani pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahannya pun juga baik.

## 3. Gaji

Gaji mendatangkan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika karyawan semakin mencintai pekerjaannya maka kedisiplinannya juga akan meningkat.

## 4. Keadilan

Keadilan, yang menjadi dasar penghargaan (pengakuan) atau hukuman, berkontribusi terhadap disiplin seorang pekerja yang baik.

## 5. Waskat (Sekilas eca)

Waskat merupakan alat ukur yang benar dan paling efektif untuk menerapkan disiplin pegawai perusahaan. Waskat artinya atasan harus secara aktif dan langsung memantau perilaku, semangat kerja, sikap, semangat kerja dan kinerja bawahannya.

## 6. Sanksi Punitif

Sanksi punitif harus wajar untuk setiap tingkat ketidakdisiplinan, bersifat mendidik dan memotivasi untuk menjaga disiplin di perusahaan.

#### 7. Ketegasan

Manajer harus berani dan tegas dan bertindak untuk menghukum pekerja yang nakal sesuai dengan sanksi yang ditentukan. Dengan cara ini, manajer dapat menjaga kedisiplinan di kalangan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan

Hubungan yang harmonis antar rekan kerja membantu terciptanya disiplin yang baik dalam perusahaan.

### **18. Definisi Kinerja Karyawan**

Dalam perusahaan, setiap karyawan pasti ingin mendapatkan kompensasi atas hasil yang dicapai. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai harus objektif, karena hasil evaluasi mempengaruhi kinerjanya. Setiap pegawai harus dievaluasi baik dari kualitas maupun kuantitas prestasi kerjanya, Menurut Khan (2015) dan Antaiwan Bowo Pranogyo dalam buku karya Hamidah dan Thomas Suyatno (2021, halaman 5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran individu yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan upaya peningkatan aspek-aspek yang diperlukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan juga menjadi faktor penting. Setelah dilakukan penilaian kinerja, penting bagi pegawai untuk mengetahui hasilnya agar dapat menghindari konflik antara evaluator dan yang dievaluasi.

Menurut (Hidayat dan Pujiarti, 2017) menyatakan bahwa:

“Hasil dimana orang-orang dan sumber daya suatu organisasi bekerja sama untuk menghasilkan hasil berdasarkan tingkat kualitas dan standar yang telah ditentukan”.

Menurut Afandi (2018) dalam Theorando & Kusnawan (2021) menyatakan bahwa: hasil merujuk pada produk kerja yang dapat dimanfaatkan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan tugas yang mereka emban, dengan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar aturan.

Menurut Mangkunegara, yang dikutip oleh Silaswara et al. (2021, hlm. 59) menyatakan bahwa:

menetapkan batasan untuk mencapai atau melakukan pekerjaan sebagai jenis keluaran pekerjaan yang melibatkan kualitas dan kuantitas tertentu. Saat melaksanakan pekerjaan, diperlukan tanggung jawab dan komitmen tertentu.

Menurut Benardin dalam (Aprissa & Yoyo, 2022) menyampaikan bahwa :

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Agus Kusnawan dalam (Heriyanto & Tholok, 2022) menyampaikan bahwa :

Kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang bisa dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sebagaimana dengan hak serta tanggung jawabnya untuk dapat mencapai tujuan mereka dalam suatu metode yang berkorelasi dengan organisasi.

Dengan merujuk pada definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dari seluruh sumber daya manusia dalam organisasi yang bertujuan mencapai tujuan. Kegiatan tersebut harus didasari oleh dedikasi dan motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

### **19. Tujuan Penilaian Kerja**

Menurut Rivai (2003) sebagaimana yang dijelaskan dalam buku karya Iendy Zelvian Adhari (2021, halaman 78) yang berjudul "Optimalisasi Kinerja Pegawai melalui Pendekatan Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja", penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan yang meliputi:

- a) Peningkatan pengetahuan dan kompetensi
- b) Mendukung proses pengambilan keputusan
- c) Memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan
- d) Mendokumentasikan kinerja pegawai

#### **b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) sebagaimana yang dijelaskan dalam buku karya Iendy Zelvian Adhari (2021, halaman 80) yang berjudul "Optimalisasi Kinerja Pegawai dengan Pendekatan Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja", terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a) Keterampilan dan keahlian karyawan
- b) Tingkat motivasi
- c) Dukungan yang diterima dari lingkungan kerja
- d) Ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan

e) Hubungan antara karyawan dengan organisasi

Menurut Harsuko Riwati, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a) Efektivitas dan efisiensi: Kinerja karyawan dianggap efektif ketika tujuan tercapai dan dapat mendorong pencapaian tujuan secara efektif.
- b) Kewenangan: Kinerja karyawan tergantung pada komitmen mereka terhadap organisasi dan didukung oleh tingkat disiplin yang tinggi.
- c) Disiplin: Disiplin secara umum mencerminkan penghargaan atau sikap karyawan terhadap aturan dan kebijakan organisasi.
- d) Inisiatif pribadi: Ini terkait dengan kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan gagasan baru.

## **20. Indikator- indikator Kinerja**

Menurut Gomes dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Harsuko Riniwati, 2016, 179), menyatakan bahwa:

- a) Tugas: Tugas pada waktu tertentu.
- b) Mutu pekerjaan: mutu pekerjaan dicapai sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang diperlukan.
- c) Pengetahuan fungsional : Pengetahuan yang luas tentang keterampilan dan tugas, perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi
- d) Kreativitas : Orisinalitas gagasan yang timbul dari kegiatan untuk memecahkan permasalahan yang muncul.
- e) Kerjasama: Keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f) Keandalan: keandalan dan rasa hormat terhadap kedatangan dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

- g) Inisiatif: Kesiapan mencoba hal-hal baru untuk meningkatkan tanggungjawab.
- h) Ciri-ciri kepribadian: berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan dan kebaikan..

Wilson Bangun (2018: 233-234) menjelaskan bahwa untuk mengelola evaluasi karyawan, perlu dilakukan pengukuran dan pemahaman standar kinerja secara jelas. Jenis pekerjaan pekerja ada empat:

1. Mutu pekerjaan

Setiap pekerja harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang dipersyaratkan oleh pekerjaannya sendiri.

2. Waktu

Setiap tugas mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, dan setiap jenis tugas harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada tugas lainnya.

3. Kehadiran

Karyawan harus hadir untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang dijadwalkan.

4. Kekuatan Kerjasama

Tidak semua tugas dapat dikerjakan sendiri, dan dalam beberapa hal harus dikerjakan dua atau lebih secara bersama-sama, sehingga para pekerja harus bekerja sama. Cinta, integritas manusia.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam menulis skripsi ini, penulis mengambil penelitian sebelumnya sebagai panduan dalam menulis skripsi. Beberapa hasil yang diteliti terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Di bawah ini adalah referensi beberapa jurnal yang telah diterima sebagai sumber penelitian.

**Tabel II.1**

**Hasil penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul Skripsi	Hasil penelitian
1	(Benita Orlando & Andy, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (R2), gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan 51,8%, selebihnya dipengaruhi oleh hal berlainan yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan nilai thitung 2,230 > ttabel 1,98969, signifikans 0,029 < 0,05, yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak bahwa terdapat pengaruh

			signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2	(Darmawan Putra et al., 2019a)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil uji statistik path analysis pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hal ini ditunjukkan bahwa $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ . Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng adalah 46,20%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari

			disiplin kerja terhadap kinerja adalah 21,30%.
3	(Moch Indrawan Bambang Karnain, Achmad Daengs, Sugiharto, & Diana Zuhro 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Profilia Indotech Surabaya)	Berdasarkan Hasil Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas motivasi (X2) yaitu sebesar 23,861 sedangkan nilai t tabel dengan dk (37 – 3 – 1 = 33) adalah 2,03452. Jadi nilai t hitung 23,861 > t tabel 2,03452 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya. Pernyataan ini juga diperkuat dengan cara melihat besarnya nilai taraf signifikan (sig.) variabel

			<p>bebas motivasi (X2) adalah <math>0,000 &lt; \text{ taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)</math>. Adapun besarnya pengaruh variabel bebas motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 70,8%. Artinya bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi variabel terikat kinerja karyawan.</p>
4	(Arianti & Karmila, 2019)	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motiva Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan nilai uji T</p>

			<p>mengenai gaya kepemimpinan T hitung 0,05 (<math>0.020 &lt; 0.05</math>) <math>h_0</math> ditolak <math>h_1</math> diterima, sedangkan motivasi dari t tabel (<math>1,379 &lt; 2,028</math>), maka <math>h_0</math> diterima dan <math>h_1</math> ditolak. Disiplin kerja kepala kantor nilai t tabel (<math>3,842 &gt; 2,028</math>), maka <math>h_0</math> ditolak dan <math>h_1</math> diterima. Namun yang perlu ditingkatkan adalah mengenai motivasi kerja yang diberikan kepala kantor karena motivasi juga berperan penting dalam sebuah organisasi.</p>
5	(Multazam, Jeni Kamase & Hasbi 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	Berdasarkan tabel diatas untuk t hitung gaya kepemimpinan sebesar 2,060 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 ( $n$ =responden, $k$ =variabel

		<p>Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Daya Makassar</p>	<p>independen) sebesar 1,705. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,060 &gt; 1,705 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,04 &lt; 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Haditerima, dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk t hitung keterampilan sebesar 2,668 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,705. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,668 &gt; 1,705 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,01 &lt; 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan</p>
--	--	--	--

		<p>Ha diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk t hitung disiplin kerja sebesar 4,722 dan untuk nilai t tabel dari hasil <math>n-k-1</math> (<math>n</math>=responden, <math>k</math>=variabel independen) sebesar 1,705. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar <math>4,722 &gt; 1,705</math> dan untuk nilai probabilitas sebesar <math>0,000 &lt; 0,00</math> maka dapat disimpulkan <math>H_0</math> ditolak dan Ha diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.</p>
--	--	---

6	<p>(Dewa Ayu Trisna Novianingsih,I Wayan Suartina ,I Gede Aryana Mahayasa ) 2023</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar</p>	<p>diketahui nilai f-hitung = 30,450 &gt; f-tabel = 2,95 dan nilai signfikansi = 0.000 &lt; =0,05. Sehingga, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan di UD. Putra Bali Glass Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. Sugiyatmi et al., (2016), Widiawati (2016) serta Sulistyaningsih (2021), serta menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja</p>
7	<p>(Revanda Bela Oktaviana, Heptari Elita Dewi2 , Imaniar Ilmi Pariasa) 2022</p>	<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MATAHARI JAYA INTERNASIONAL</p>	<p>Hasil analisis pada tabel dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,200 dan nilai p-value sebesar 0,019. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H0 ditolak dan Ha diterima. Sesuai dengan pendapat</p>

		<p>Pawirosumarto, Sarjana, and Gunawan (2016) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sari (2014) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada tabel dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari jalur koefisien sebesar 0,191 dan nilai p-value sebesar 0,023. Nilai p-value termasuk kedalam kategori significant karena nilai <math>\alpha = 0,05</math>. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H0 ditolak dan H1 diterima. Sesuai dengan Susanty and Baskoro (2012) dan Cahyono, Hamid, and Nurtjahjono (2016) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi pada penelitian ini berdasarkan 5 indikator sesuai dengan teori Abraham Maslow yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi</p>
--	--	---

		<p>diri. Data lapang menunjukkan bahwa indikator yang memiliki peran besar adalah indikator aktualisasi diri Hasil analisis pada tabel dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari jalur koefisien sebesar 0,832 dan nilai p-value sebesar &lt;0,001. Nilai p-value termasuk kedalam kategori highly significant karena nilai <math>\alpha = 1\%</math>. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H0 ditolak dan H1 diterima. Pernyataan ini sesuai dengan Katiandagho, Mandey, and Mananake (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	---

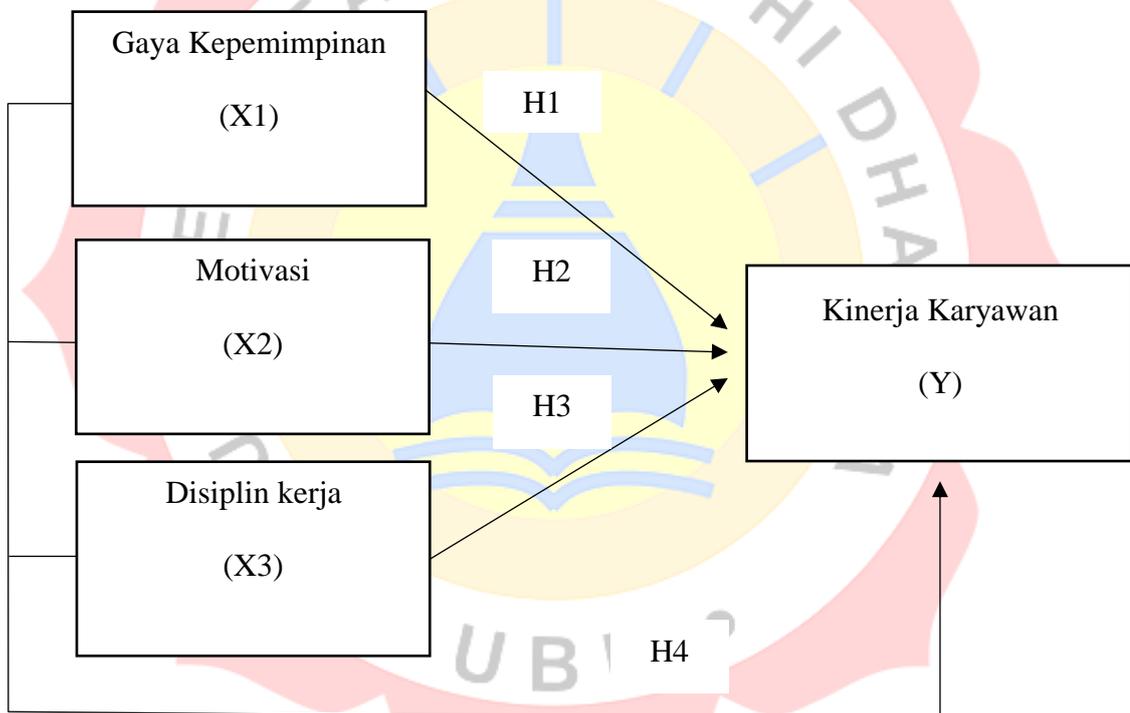
**Sumber: Jurnal-jurnal**

Berikut adalah beberapa perbedaan yang mungkin terjadi antara penelitian Anda tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Supreme Power dengan penelitian sebelumnya berbeda tempat penelitian, populasi, sampel, Teknik analisis, dan model penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Dengan memperhatikan perbedaan-perbedaan ini, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Supreme Power

dan dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memperjelas dan menyederhanakan maksud dan tujuan penelitian yang dibuat untuk menciptakan pola yang sama. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut.



Gambar II.1

#### Kerangka Pemikiran

Keterangan : X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin kerja

Y = Kinerja Karyawan

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu asumsi mengenai suatu permasalahan yang dijabarkan dalam suatu rumusan masalah sebagai suatu bentuk rumusan masalah. Hal ini dianggap sementara karena tidak ada dasar pendataan resmi. Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa hipotesis ini merupakan jawaban dari rumusan masalah sebelum menarik kesimpulan dari data eksperimen. Hipotesis yang harus dibuktikan adalah sebagai berikut:

H1 : diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : diduga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : diduga Gaya kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang menggunakan data kuantitatif dan kemudian menguraikannya secara deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017,14) mengatakan bahwa :

“Hasil penelitian dapat digambarkan dengan menggunakan pendekatan deskriptif, tetapi temuan ini tidak dapat digunakan sebagai kesimpulan yang luas”.

Menurut Sudaryono (2017) dalam bukunya yang berjudul "Metodologi Penelitian" menyatakan bahwa :

metode deskriptif adalah suatu pendekatan untuk menguraikan hasil observasi atau menganalisis temuan dari penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum.

Dalam buku karya Bungin (2015, halaman 48-49), yang dikutip oleh Eni Puji Estuti et al. (2021, halaman 49) menyatakan bahwa :

penelitian deskriptif kuantitatif didefinisikan sebagai "penelitian yang menggambarkan, merangkum, dan memaparkan berbagai situasi, fenomena, dan variabel yang menjadi objek penelitian berdasarkan kejadian yang dapat diamati, diwawancarai, dan diperoleh melalui dokumen."

## **B. Gambaran Umum Perusahaan**

### **1. Objek penelitian**

Objek dalam penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah PT Supreme Power Jl. Bandengan Utara Terusan No. 47 Jakarta Utara 14450 Jakarta Utara 14450 DKI Jakarta , Indonesia penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supreme Power“

### **2. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Supreme Power berdiri sejak tahun 2003, merupakan distributor dari salah satu produsen kabel terbesar dan terkemuka di Indonesia, yaitu PT. Supreme Cable Manufacturing & Commerce Tbk (PT. SUCACO Tbk). PT. Supreme Power menjalankan bisnisnya dengan penuh profesionalitas dan didukung oleh kemampuan manajerial yang handal. Kami selalu mengedepankan bentuk kerja sama yang baik serta kelancaran dalam kegiatan pengadaan barang yang dibutuhkan oleh pelanggan, karena kami sangat menyadari bahwa kelangsungan bisnis kami sangat bergantung pada kepuasan pelanggan kami. Seiring perkembangan zaman dan sesuai dengan visi & misi perusahaan, maka kami akan terus menerus melakukan inovasi dan perubahan demi menjadi perusahaan yang lebih baik, handal dan sukses.

PT. SUCACO Tbk merupakan perusahaan terbesar pertama di Indonesia dalam spesialisasi pembuatan cable. Perusahaan ini didirikan

pada 9 November 1970 dan mulai beroperasi komersial pada tanggal 2 Oktober 1972, awalnya bernama PT. Supreme Cable Manufacturing Corporation, kemudian pada tahun 1997 berubah menjadi PT. Supreme Cable Manufacturing & Commerce (SUCACO). Kantor pusat berlokasi di Jln. Kebon Sirih 71, Jakarta 10340 sedangkan pabrik berlokasi di beberapa tempat, yaitu salah satunya berada di jalan Daan Mogot, Km.16, Jakarta Barat. Produk yang dihasilkan PT. SUCACO hingga saat ini sangat beragam dan dibagi dalam 9 kategori produk dari divisi yang berbeda yaitu *building wire, low voltage power cable, medium voltage power cable, high voltage power cable, instrumentation cable, enamelled wire, fiber optics, dan telecommunication cable*. Dari 9 kategori produk tersebut penelitian dilakukan pada produk *medium voltage power cable* dimana didalamnya di produksi jenis-jenis kabel yang dikhususkan untuk arus listrik bertegangan sedang atau medium voltage yaitu salah satunya adalah jenis kabel NFA2SXY-T. Kabel ini merupakan gabungan dari tiga *cable phase* dan satu *cable conductor* yang di twisted menjadi satu, tegangan yang dihasilkan berkisar antara 0.6/1 KV, dimana produk ini merupakan produk yang di pesan oleh PT. PLN Persero. Produk kabel NFA2SXY-T ini biasanya digunakan untuk outdoor installation, pengaliran arus listrik pada kawasan industri, gardu penghubung dan gardu pusat. Pembuatan produk kabel NFA2SXY-T ini melewati lima tahapan proses, dimana diawali dengan proses drawing kemudian annealing, stranding, insulation dan yang terakhir diakhiri dengan proses

cabling yaitu menggabung tiga *cable phase* dan satu *cable conductor* menjadi satu. Proses produksi yang dilalui dari beberapa tahapan tersebut pada saat di lantai produksi tidak dilalui secara beraturan, dapat dilihat untuk departemen *annealing* menuju departemen *stranding*, kemudian untuk *stranding* menuju proses *insulation* diletakkan sangat berjauhan, dan yang terakhir proses *insulation* menuju proses *cabling* diletakkan.

### **3. Visi Dan Misi Perusahaan**

#### **a. Visi PT Supreme Power**

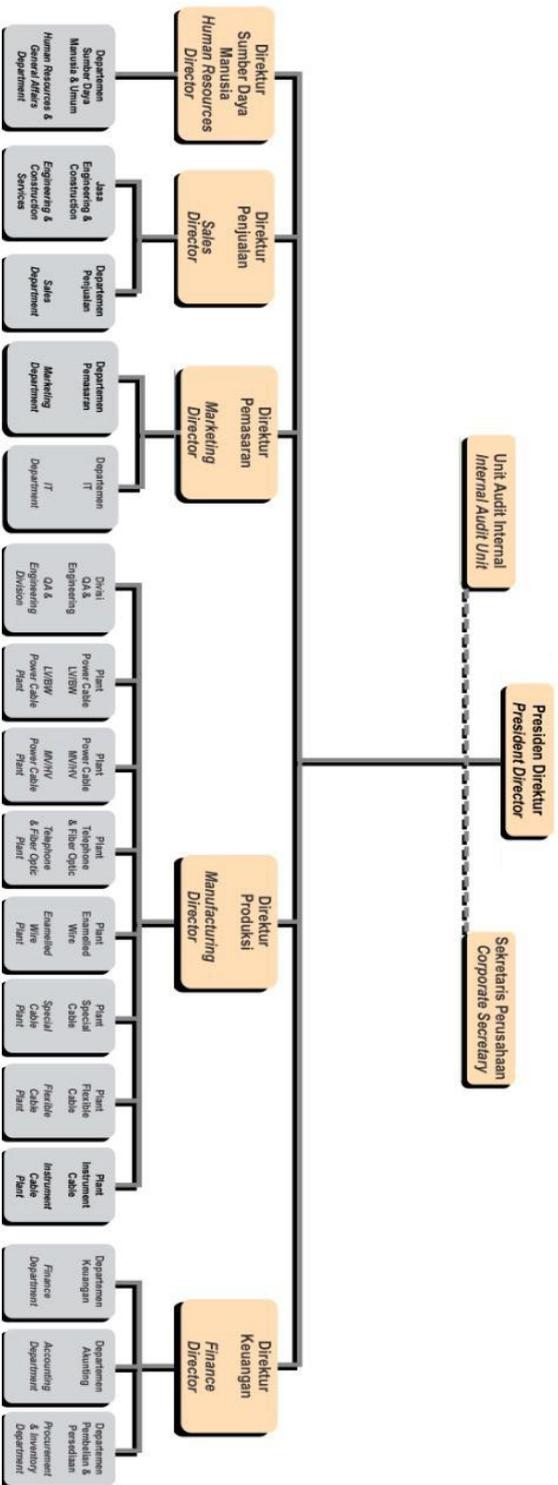
Menjadi perusahaan yang profesional, handal dan kompetitif dalam penyediaan produk dan pelayanan pelanggan

#### **b. Misi PT Supreme Power**

Karyawan bekerja dalam satu tim dan menjalankan landasan karakter kejujuran, penuh perhatian dan ketaatan Melayani dengan hati, yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pelanggan untuk memupuk kepercayaan Melakukan perbaikan terus menerus untuk mendapatkan hasil terbaik.

### **4. Struktur Organisasi**

# STRUKTUR ORGANISASI PT SUPREME POWER



Gambar III. 2 struktur Organisasi

supreme power



## 1. Tugas Dan Wewenang

### a. Presiden direktur

1. Menandatangani permintaan pengeluaran kas yang jumlahnya besar dan sifatnya sangat penting.
2. Mengambil keputusan-keputusan dan atau strategi bagi perusahaan.
3. Menetapkan tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap manager untuk bertanggung jawab kepadanya dan setiap bawahan lain yang menjadi bawahannya.
4. Bertanggung jawab penuh atas jalannya kegiatan perusahaan.
5. Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan.
6. Menyusun visi dan misi perusahaan.

### b. Unit audit internal

1. Menyusun dan menerapkan rencana audit internal tahunan.
2. Memeriksa dan menilai penerapan pengendalian internal serta sistem manajemen risiko sesuai kebijakan perusahaan.
3. Mengaudit efisiensi dan efektivitas operasional dalam berbagai bidang seperti keuangan, akuntansi, operasional, sumber daya manusia (SDM), pemasaran, teknologi informasi (TI), dan bidang lainnya.
4. Memberikan saran perbaikan yang objektif mengenai aktivitas yang diperiksa kepada semua tingkat manajemen.

5. Menyusun laporan hasil audit dan menyampaikannya kepada direktur utama dan Dewan Komisaris.
  6. Meninjau, menganalisis, dan melaporkan tindak lanjut terhadap saran perbaikan yang diberikan.
  7. Berkolaborasi dengan Komite Audit.
  8. Mengembangkan program untuk mengevaluasi kualitas kegiatan audit internal yang dilakukan.
  9. Menyelesaikan masalah yang timbul selama proses audit.
- c. Sekretaris perusahaan
1. Membantu Direktur dan Wakil Direktur
  2. Membuat agenda rapat
  3. Bertanggungjawab dalam hal surat menyurat perusahaan
  4. Mendampingi Direktur ataupun Wakil Direktur dalam dinas kerja.
- d. Direktur Sumber Daya Manusia (*Human Resources*)
1. Mengelola dan memantau kinerja seluruh karyawan di perusahaan.
  2. Berfungsi sebagai perantara antara manajemen dan staf serta mendukung komunikasi efektif di antara keduanya.
  3. Memberitahukan seluruh karyawan mengenai perubahan kebijakan perusahaan.

4. Merencanakan program atau kegiatan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas Perusahaan.
  5. Mengawasi proses pemutusan hubungan kerja dengan karyawan.
  6. Menanggapi pertanyaan karyawan terkait dengan gaji mereka.
- e. Ditrektur Penjualan
1. Membuat perencanaan untuk mencapai target yang ditetapkan Perusahaan.
  2. Memetakan potensial pelanggan berdasarkan analisis data, untuk mencari peluang baru.
  3. Mengawasi semua kegiatan aktivitas penjualan dari tim sales.
  4. Memberikan motivasi dan program pelatihan berkelanjutan kepada tim.
  5. Memahami siapa calon pelanggan yang tepat bagi produknya
  6. Koordinasi dengan tim penjualan dan produk untuk menyamakan aktivitas penjualan.
- f. Direktur Pemasaran
1. Mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengevaluasi strategi pemasaran yang sudah ada berdasarkan visi misi perusahaan serta kebutuhan pasar.
  2. Mendesain, menerapkan, dan mengoordinasikan kebijakan pemasaran produk atau jasa.

3. Berkolaborasi dengan manajer promosi untuk merancang materi promosi yang sesuai dengan kebutuhan.
4. Membuat strategi penetapan harga yang sesuai dengan permintaan pasar dan tujuan perusahaan.
5. Di beberapa perusahaan, jabatan direktur tambahan mungkin ada sesuai dengan kebutuhan perusahaan, selain jabatan-jabatan yang telah disebutkan di atas.

g. Direktur Produksi

1. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dalam bidang produksi, teknik dan pemasaran.
2. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan kepala-kepala bagian yang menjadi bawahannya.

h. Direktur Keuangan

1. Bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan sebuah Perusahaan.
2. Bertanggung jawab membuat laporan rutin keuangan Perusahaan.
3. Mengawasi laporan keuangan perusahaan dari seluruh divisi
4. Menyusun strategi dan meningkatkan pertumbuhan keuangan Perusahaan.
5. Meminimalisir resiko keuangan yang dapat merugikan Perusahaan.
6. Melihat peluang perusahaan untuk mencapai keuntungan.

## **C. Jenis Dan Sumber Data**

### **5. Data primer**

Data primer merujuk kepada informasi yang diperoleh secara langsung tanpa melalui perantara, seperti pengamatan langsung, wawancara, atau pengisian kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, responden yang merupakan karyawan PT Supreme Power menjadi sumber data primer.

### **6. Data Sekunder**

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber kedua, yang dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan variabel penelitian. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh dari Google Books, literatur, jurnal, serta sumber lain yang terkait dengan variabel yang sedang diteliti.

## **D. Populasi Dan Sampel**

### **7. Populasi**

Dalam buku Indra Prasetia (2022,100), Sugiyono menyatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari keseluruhan dari populasi yang mempunyai karakteristik dalam suatu populasi. Untuk Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana dalam sampling ini semua anggota dalam populasi dijadikan sebagai sampel." Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, p. 189) mengatakan bahwa:

peningkatan jumlah sampel tidak akan meningkatkan keterwakilan atau mempengaruhi poin informasi yang sudah diterima, yaitu pengertian sampel jenuh.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampling jenuh, yang berarti semua populasi, yaitu 35 orang, diambil sebagai sampel.

## **8. Sampel**

Dalam buku Indra Prasetia (2022, halaman 100), Sugiyono menjelaskan bahwa :

sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik yang sama dalam suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2016:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Adapun penentuan jumlah sampel yang Sugiyono (2016) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022, halaman 189) menyatakan :

peningkatan jumlah sampel tidak akan meningkatkan representasi atau mempengaruhi poin informasi yang telah diperoleh, yang dikenal sebagai konsep sampel jenuh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi, yaitu 35 orang, diambil sebagai sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **9. Teknik Pengumpulan data primer**

Menurut Sugiyono (2016) dalam buku Trygu (2022, halaman 26), data primer adalah informasi yang dapat langsung diperoleh oleh peneliti dari sumber data. Dalam proses pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa metode atau teknik yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Studi Kepustakaan (Library Research)**

Metode studi kepustakaan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan atau menjadi subjek penelitian dari berbagai sumber tertulis seperti buku, tesis, jurnal, disertasi, internet, dan sumber lainnya. Menurut Lati Sari Dewi (2022, halaman 28), studi kepustakaan adalah metode yang berbasis pada penelitian yang dilakukan melalui literatur yang tersedia dalam bentuk buku-buku.

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai langkah awal untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti dan mendalami pemahaman responden tentang topik penelitian.

#### **c. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Sugiyono

(2017) dalam buku Lati Sari Dewi (2022, halaman 29) menjelaskan bahwa kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian pertanyaan tertulis kepada responden.

d. Observasi

Observasi digunakan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, mencatat, dan mengumpulkan data dari observasi tersebut.

Menurut Andrew Fernando Pakpahan et al. (2021, halaman 102), observasi digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung objek penelitian sehingga peneliti dapat mencatat dan mengumpulkan data dari pengamatan tersebut untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

### **10. Teknik Pengumpulan data sekunder**

Menurut Rizky Adriyanto et al. (2020, halaman 34), teknik pengumpulan data sekunder merujuk kepada metode pengumpulan data yang melibatkan penggunaan informasi yang telah disusun oleh lembaga atau organisasi. Data tersebut diperoleh dari berbagai sumber tertulis dan dokumen yang tersedia.

## **F. Oprasionalisasi Variabel Penelitian**

Berikut adalah skala pengukuran dalam penelitian:

1. Skala Ordinal: Skala ini merupakan pengukuran kualitatif yang mengurutkan data dalam urutan. Dalam skala ordinal, kita dapat

melakukan perhitungan berdasarkan angka, tetapi tidak dapat melakukan operasi matematika yang lebih rumit. Contoh skala ordinal adalah kepuasan pelanggan (sangat tidak puas, cukup tidak puas, cukup puas, sangat puas)

2. Skala Interval: Skala ini merupakan pengukuran kualitatif yang menggunakan angka, tetapi tidak memiliki nilai nol mutlak. Dalam skala interval, kita dapat melakukan perhitungan berdasarkan angka, tetapi tidak memiliki nilai nol mutlak. Dalam skala interval, kita dapat melakukan perhitungan berdasarkan angka, tetapi tidak dapat menghitung rasio.
3. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel III.2**

**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Keterampilan teknis	Merencanakan serta mengatur pekerjaan	Ordinal
	2. pembagian Tugas	Mengkoordinasikan pekerjaan	Ordinal

	3. Keterampilan manusiawi	Memberikan kebutuhan yang diperlukan	Ordinal
	4. keterampilan	Ilmu yang dimiliki pemimpin	Ordinal
	5. keterampilan psikologis	Kemampuan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	6. Kerja sama	Kerjasama tim	Ordinal
	7. Dapat Dipercaya	Keyakinan dan rasa dipercaya	Ordinal
	8. Fokus	Fokus pada solusi masalah.	Ordinal
	9. memimpin	Mengarahkan diskusi	Ordinal
	10. Penghargaan	Pengakuan atas peran mereka dalam keberhasilan	Ordinal
Sumber : "Manajemen SDM" (Cen, 2022, hal 118).			
Motivasi (X2)	1. fisiologis	Gaji / Penghasilan	Ordinal
	2. psikologis	Insentif	Ordinal

	3. Keselamatan dan rasa aman	Standar keamanan kerja	Ordinal
	4. pengawasan	Pekerjaan diawasi oleh atasan	Ordinal
	5. Sosial	Rekan kerja	Ordinal
	6. sosial	Sifat kekeluargaan	Ordinal
	7. apresiasi	Pujian dari pimpinan	Ordinal
	8. Dihargai	Perasaan dihargai	Ordinal
	9. aktualisasi	Pengembangan diri	Ordinal
	10. peningkatan diri	Melatih untuk menjadi yang terbaik	Ordinal
Sumber : (Busro, 2018, p. 56) “Teori-Teori Manajemen SDM”			
Disiplin Kerja (X3)	1. Absensi	Kehadiran untuk bekerja.	Ordinal
	2. Prevensi	Menghindari pelanggaran aturan.	Ordinal
	3. mengawasi	Menilai seberapa baik proses kerja individu dilakukan.	Ordinal
	4. Progesif.	Mempunyai kemampuan untuk memotivasi perubahan.	Ordinal

	5. Ketepatan waktu	Ketepatan dalam mengumpulkan tugas.	Ordinal
	6. Komunikasi.	Memiliki kemampuan untuk menerima kritik dan petunjuk dari atasan terkait aturan.	Ordinal
	7. Peraturan	Ada peraturan yang harus diikuti, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	Ordinal
	8. Tanggung jawab.	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 2. Mampu bekerja dengan semangat.	Ordinal
	9. Komitmen.	Konsisten dalam diri terkait pekerjaan .	Ordinal
	10. Perilaku.	Perilaku yang tidak sesuai dengan aturan harus diubah.	Ordinal

Sumber: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dan Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Rizka Afista, 2020, 37-49).

Kinerja Karyawan (Y1)	<b>1. Tujuan</b>	Pencapaian yang efektif dan efisien.	Ordinal
	<b>2. Prestasi</b>	Terampil dan sanggup melaksanakan tugas yang diberikan.	Ordinal
	<b>3. Kualitas</b>	Output dari pekerjaan	Ordinal
	<b>4. Komunikasi</b>	Mampu berkomunikasi	Ordinal
	<b>5. kecepatan</b>	Tepat waktu/ Deadline kerja	Ordinal
	<b>6. Tanggung jawab</b>	Penyelesaian tugas sesuai standarisasi Perusahaan.	Ordinal
	<b>7. Manajemen waktu</b>	Pengaturan waktu bekerja yang lebih efektif.	Ordinal
	<b>8. Disiplin</b>	Taat terhadap peraturan	Ordinal
	<b>9. Kerja sama</b>	Mampu bekerjasama dalam tim maupun antar individu	Ordinal
	<b>10. kejujuran</b>	Melaksanakan pekerjaan dengan jujur.	Ordinal

Sumber : MSDM (Dr. Ir . Harsuko Riniwati,MP., 2016,175-179), Penelitian  
SDM ( Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni, 2020, 17-19)

## G. Teknik Analisis Data

### 11. Uji Data penelitian

#### a. Uji Validitas

Menurut Budi Dharma (2021, halaman 7-9) menyatakan bahwa :

uji validitas adalah proses pengumpulan data secara empiris yang dilakukan oleh penyusun atau peneliti untuk mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh instrumen penelitian. Tujuan uji validitas adalah untuk menilai apakah pernyataan atau pertanyaan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian mereka dapat dianggap sah atau tidak.

Jika nilai R hitung (Rhitung) lebih besar daripada nilai R tabel (Rtabel), maka teknik pengujian umum yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Korelasi Item-Total yang Diperbaiki Dengan rumus :

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

Keterangan :

$r$ : Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total.

$N$ : Jumlah subyek penelitian.

$\sum x$ : Jumlah skor butir.

$\sum y$ : Jumlah skor total.

$\sum xy$ : Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total.

$\Sigma x^2$ : Jumlah kuadrat skor butir.

$\Sigma y^2$ : Jumlah kuadrat skor total.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung, di mana r tabel diperoleh dari nilai derajat kebebasan (df) = n-2, sementara r hitung diperoleh dari korelasi item total yang diperbaiki. Instrumen dianggap valid jika:

- b. Nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.
- c. Instrumen dianggap tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel.

Sederhananya, validitas instrumen ditentukan dengan membandingkan korelasi antara skor butir dan skor total (r hitung) dengan nilai korelasi kritis yang diambil dari tabel (r tabel), dengan asumsi bahwa instrumen dianggap valid jika korelasi empiris (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi kritis (r tabel).

#### **b. Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono, sebagaimana dikutip oleh Efrem & Hernawan (2022)

Reliabilitas merujuk pada konsistensi data yang diperoleh dalam berbagai situasi atau kondisi. Untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian, penting untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan melakukan pengujian di berbagai tempat dan waktu. Rumus untuk mengukur reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrumen.

$\sigma^2$  = Varian total.

$k$  = Banyak butir pertanyaan atau bank soal.

$\Sigma\sigma^2$  = Jumlah varian butir.

Jika nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari 0,7, maka pengujian reliabilitas dapat dianggap valid, menurut Ghozali (Riyanto & Hatmawan, 2020, p. 75).

## 12. Pengujian model statistik

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

(Sudrajat & Suwaji, 2018, p. 55) mengatakan bahwa:

menggunakan data berskala interval. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) positif atau negatif, serta untuk memperkirakan nilai variabel bebas.

Rumusnya yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan.

$X$  = Variabel bebas.

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X = 0$ ).

b = merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan peningkatan atau penurunan dalam Y yang diakibatkan oleh perubahan satu unit dalam X.

#### **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Maizar et al. (2022, halaman 124), regresi linear berganda adalah analisis yang mengevaluasi hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen. Regresi linear sederhana, di sisi lain, diterapkan ketika hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk memperkirakan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan.

X1 = Gaya Kepemimpinan.

X2 = Motivasi.

X3 = Disiplin Kerja.

a = Konstanta.

b1 b2 b3 = Koefisien variabel independen. Koefisien b1, b2, b3 adalah nilai-nilai yang menunjukkan tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi.

### c. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. dengan rumus :

$$r = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan.

$X_2$  = Motivasi.

$X_3$  = Disiplin kerja.

$Y$  = Kinerja karyawan.

Jika nilai

$R = 0$ , ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara ketiga variabel.

$R = 1$ , ini menandakan adanya hubungan positif atau hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

$R = -1$ , ini menunjukkan adanya hubungan negatif atau hubungan yang lemah antara variabel-variabel tersebut.

### 13. Uji Asumsi Klasik

Untuk menganggap model penelitian valid, asumsi klasik adalah syarat statistik. Multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas residual adalah uji asumsi klasik yang disajikan dalam penelitian ini.

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Nina Fadilah et al. (2022, halaman 52) menyatakan bahwa :

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel residual atau variabel gangguan mengikuti distribusi normal.

Uji ini juga membantu menentukan apakah suatu set data memiliki distribusi acak dengan variabel acak. Peneliti menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan uji normalitas ini. Uji tersebut membandingkan distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal standar; distribusi normal standar adalah data yang telah diubah menjadi skor Z dan diasumsikan mengikuti distribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa jika signifikansi data lebih dari 0,5, tidak terdapat perbedaan signifikan; sebaliknya, jika signifikansi data kurang dari 0,5, menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan.

### **b. Uji Multikolinieritas**

"Multikolinieritas terjadi ketika terdapat kemungkinan beberapa variabel bebas saling berkorelasi," seperti yang dijelaskan oleh Santoso (Najmudin et al., 2022, halaman 38).

Imam Ghozali (Najmudin et al., 2022, halaman 38) menyatakan bahwa nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor) dapat digunakan untuk menilai multikolinieritas.

Dalam konteks multikolinieritas, nilai cut-off adalah nilai toleransi  $\leq 0,10$  atau  $VIF \geq 10$ . Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho:  $VIF > 10$ , menunjukkan adanya multikolinieritas;

H1:  $VIF < 10$ , menunjukkan tidak ada multikolinieritas

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Nachrowi dan Usman (Najmudin et al., 2022, halaman 39), heterokedastisitas terjadi ketika variasi dari semua kesalahan tidak stabil atau mengalami fluktuasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variasi residual antara pengamatan yang berbeda dalam model regresi.

Pada uji heterokedastisitas, keputusan diambil berdasarkan:

- a) Jika nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ , maka tidak terdapat heterokedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi  $< \alpha = 0,05$ , maka terdapat heterokedastisitas.

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

Menurut Slamet Riyanto et al. (2020), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berkisar antara 0 dan 1; semakin kecil nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen tidak

dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat secara memadai. Sebaliknya, semakin besar nilainya menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan informasi yang signifikan untuk memprediksi variabel terikat.

Untuk menghitung nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$
$$R^2 = \frac{n(\beta_0 \sum X_1 Y + \beta_1 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y - (\sum Y^2))}{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)}$$

Keterangan :

R : besarnya koefisien determinasi sampel

JKT : jumlah kuadrat total

JKR : jumlah kuadrat regresi

N : jumlah data pada sampel yang digunakan

$B_0$  : inteseop sumbu Y dengan garis regresi konstan

Y : nilai variabel dependen

X 1,2,3 : nilai variabel independen

B 1,2,3 : nilai taksiran koefisien variabel independen pada garis regresi

#### 14. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022, p. 280), hipotesis merujuk pada asumsi sementara tentang rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu divalidasi berdasarkan data yang dikumpulkan, sesuai dengan

definisi di atas. Dalam penelitian ini, dilakukan uji T dan F sebagai bagian dari pengujian hipotesis.

a. Uji T

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Inggriani & Janamarta, 2019), uji statistik t mengindikasikan seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Ini dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

r = merupakan nilai korelasi parsial.

r<sup>2</sup> = merupakan nilai koefisien determinasi.

n = adalah jumlah sampel.

t = adalah nilai t yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel.

Untuk mengambil keputusan:

1. Jika t hitung > t tabel, maka ada pengaruh yang signifikan dan hipotesis nol ditolak.
2. Jika t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dan hipotesis nol diterima.

b. Uji Signifikansi (Uji F)

Menurut Ghozali (Inggriani & Janamarta, 2019), uji F menguji hipotesis bahwa b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, dan b<sub>3</sub> sama dengan nol secara bersamaan.

Rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan :

F<sub>h</sub> = adalah nilai Fhitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel.

R = adalah Koefisien korelasi ganda.

K = adalah jumlah variabel independen.

N = adalah jumlah anggota sampel.

Untuk mengambil keputusan:

1. Jika F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis nol ditolak.
2. Jika F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis nol diterima.

### **15. Skala Pengukuran**

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, hlm. 202), model yang telah disepakati, skala pengukuran diperlukan untuk menentukan seberapa panjang interval dalam alat ukur yang ada.

Hal ini bertujuan agar alat ukur yang digunakan saat pengukuran dapat menghasilkan data kuantitatif. Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020, p. 23),

skala bertahap menunjukkan peringkat, tetapi tidak menjelaskan seberapa besar jarak antara peringkat tersebut. Skala ini disebut sebagai skala ordinal. Menurut Sugiyono, yang dikutip oleh (Heriyanto & Tholok, 2022),

tujuan skala likert adalah untuk mengevaluasi tindakan, opini, dan perspektif individu maupun kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk menilai skala Likert dalam penelitian ini, setiap respons dari responden terhadap pernyataan dan bantuan sikap dikaitkan dengan pilihan berikut :

- a. Sangat tidak setuju. (1)
- b. Tidak Setuju. (2)
- c. Kurang setuju. (3)
- d. setuju. (4)
- e. Sangat setuju. (5)

