

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PADA PT. MASAJI
TATANAN KONTAINER INDONESIA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : SITI MAULIDYA RISMADI
NPM : 1905160562
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

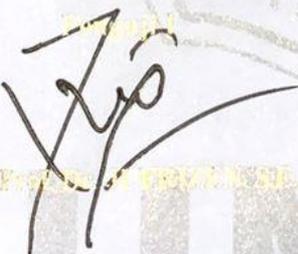
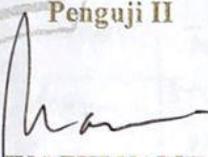
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 27 Juli 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

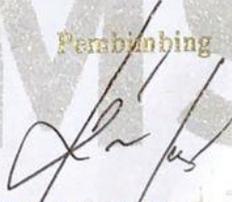
Nama : SITI MAULIDYA RISMADI
N P M : 1905160562
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN.

Dinyatakan : (A) *Tulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI


(Assoc. Prof. Dr. H. FEBRIAN SI, M.Si)

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)

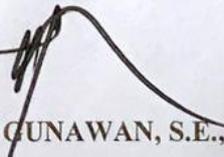
Pembimbing


(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Ketua

Sekretaris


(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)


(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SITI MAULIDYA RISMADI
NPM : 1905160562
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI
KASUS PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER
INDONESIA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing Skripsi

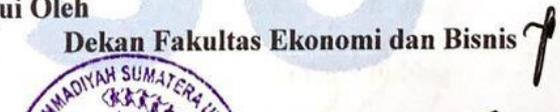
RINI ASTUTI, S.E., M.M

Disetujui Oleh

Ketua Progam Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE., M.M., M.Si





PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Maulidya Rismadi
NPM : 1905160562
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening studi Kasus pada PT. Maraji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan Juli 2023

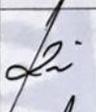
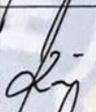
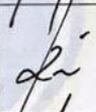
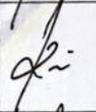
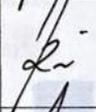


ambuat pernyataan

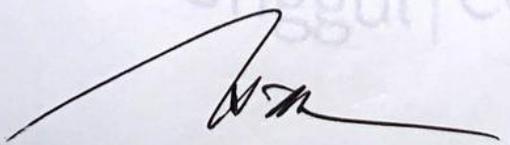
Siti Maulidya Rismadi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Siti Maulidya Rismadi
 NPM : 1905160562
 Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE, MM
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada PT Massaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambahkan fenomena terkait motivasi sebagai Variabel X_1 .	2 Juni 2023	
Bab 2	Tambahkan referensi terkait Variabel motivasi Kerja, serta perbaiki kerangka konseptual	10 Juni 2023	
Bab 3	Perbaiki definisi operasional sesuai dengan pendapat peneliti	15 Juni 2023	
Bab 4	Uraikan hasil angket yg disebar pada pembahasan uraikan hasil penelitian, pendapat peneliti teori & penelitian terdahulu	21 Juni 2023	
Bab 5	Kesimpulan selesaikan dgn hasil penelitian berikan saran yg membangun bagi perusahaan.	27 Juni 2023	
Daftar Pustaka	Seluruh referensi agar tercantum pada daftar Pustaka menggunakan mendeley.	8 Juli 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Bidang Meja Hijau	12 Juli 2023	

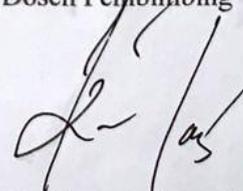
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, 12 Juli 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Rini Astuti, SE, MM)

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PADA PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

Siti Maulidya Rismadi

Program Studi Manajemen

E-mail: sitimaulidyarismadi@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui dengan motivasi kerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi . Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 46 responden yang merupakan karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja (Dengan kata lain motivasi kerja berperan sebagai mediator), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Dengan kata lain motivasi kerja berperan sebagai mediator).

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY AT PT MASAJI TATANAN CONTAINER INDONESIAN MEDAN BRANCH)

Siti Maulidya Rismadi

Management Study Program

E-mail: sitimaulidyarismadi@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership on employee performance, the influence of work discipline on employee performance, the influence of leadership on work motivation, the influence of work discipline on work motivation, the influence of work motivation on employee performance, the influence of leadership on employee performance through work motivation , and the effect of work discipline on employee performance with motivation . This research uses associative research with a sample of 46 respondents who are employees of PT. Masaji Tatanan Container Indonesian Medan Branch. Data collection techniques used interviews and lists of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of the research show that leadership has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on work motivation, work discipline has a significant effect on work motivation, work motivation has a significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on employee performance with work motivation (In other words, work motivation acts as a mediator), work discipline has a significant effect on employee performance through work motivation (in other words, work motivation acts as a mediator).

Keywords : Leadership, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan)”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulis membutuhkan kritik dan saran, karena penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua, Ayah saya tercinta Sumadi dan Ibunda saya tercinta Rini Riswati yang telah membesarkan, dan mendidik penulis serta memberikan kasih sayang berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan dan doa kepada penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis serta kasih sayang tiada henti.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE,. M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE,. M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE,. M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE,. M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam pelaksanaan penulisan skripsi.
10. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
11. Pimpinan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan dan seluruh karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
12. Kepada Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa masih kurangnya dari kata sempurna penelitian yang penulis lakukan, masih banyak kelemahan dalam tata cara penulisan yang dilakukan oleh penulis.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis selesaikan dan menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2023
Penulis

Siti Maulidya Rismadi
NPM: 1905160562

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Uraian Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan ...	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	19
2.1.2 Kepemimpinan	20
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	20
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kepemimpinan.....	21
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	23
2.1.2.4 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan	24
2.1.2.5 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan	24
2.1.3 Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	27
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	30
2.1.3.4 Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	31
2.1.3.5 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	31
2.1.4 Motivasi Kerja	33
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	33
2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja	34
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja.....	36
2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	37
2.2 Kerangka Konseptual.....	38
2.3 Hipotesis	42

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Defenisi Operasional	43
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	46
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.4.2 Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Teknik Analisa Data	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Identitas Responden	53
4.1.2.1 Jenis Kelamin.....	54
4.1.2.2 Usia	54
4.1.2.3 Pendidikan	55
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	55
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan (X1)	57
4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)	59
4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja (Z).....	61
4.2 Analisis Data.....	63
4.2.1 Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	63
4.2.1.1 <i>Convergent Validity</i>	63
4.2.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	65
4.2.1.3 <i>Cronbach Alpha</i>	66
4.2.1.4 <i>Composite Reliability</i>	66
4.2.2 Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis (Inner</i> <i>Model)</i>	67
4.2.2.1 <i>R – Square</i>	67
4.2.2.2 <i>F – Square</i>	67
4.2.2.3 Pengujian Hipotesis	69
4.3 Pembahasan	73
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	77
4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	78
4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	79
4.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	79
BAB 5 PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan	81

5.2 Saran	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	83

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	44
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	44
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	45
Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	45
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	46
Tabel 3.6 Rincian Data Karyawan Tetap Pt. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan	47
Tabel 3.7 Sampel Karyawan Tetap	48
Tabel 3.8 Skala Pengukuran Likert.....	49
Tabel 4.1 Skala Likert	53
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	63
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extractected (AVE)</i>	65
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	66
Tabel 4. 12 <i>Composite Reliability</i>	66
Tabel 4.13 <i>R – Square</i>	67
Tabel 4.14 <i>F – Square</i>	68
Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i>	69
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i>	71
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema	41
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	65
Gambar 4.2 <i>Direct Effect</i>	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu kinerja dari sumber daya manusia harus ditingkatkan agar dapat menyebabkan perusahaan tersebut berkembang. Kinerja merupakan sebuah tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi. Semua potensi sumber daya manusia yang ada sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi salah satunya memberikan program pelatihan dan pengembangan pada karyawannya.

Suatu perusahaan akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Meskipun suatu perusahaan memiliki rencana yang sempurna, perusahaan dan pengawasan yang ketat, namun bila karyawan menjalankan tugasnya dengan minat yang rendah maka perusahaan tidak akan mencapai hasil optimal. Hasil yang optimal merupakan target kerja yang pada umumnya dirinci menjadi target-target pada kurun waktu tertentu. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena itu pemanfaatan SDM menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu suatu organisasi, terutama perusahaan harus

mampu membangun kepemimpinan, disiplin kerja serta melakukan komunikasi yang baik pada karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan didalam suatu perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa dkk, 2019). Kinerja penting dalam suatu organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis (Jufrizen dkk., 2017). Jika kinerja dapat dikelola dengan baik maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Faktor-faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Peran pemimpin sangat perlu diperhatikan untuk kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi apapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup matinya dan maju mundurnya sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan sebuah organisasi hanyalah kekacauan manusia dan mesin (Madyarti, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Husain (2018) adalah suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang untuk mencapai tujuan bersama serta dapat mengelola suatu kelompok untuk tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Amirullah, 2015), “kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk 3 memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam sebuah organisasi kepemimpinan sangat diperlukan guna memberikan semangat kerja kepada para pegawai sehingga kinerja pegawai lebih efisien”.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. “Kepemimpinan adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal” (Wijayanto, 2012 hal. 165). Perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya bila karyawannya memiliki prestasi yang baik. Prestasi yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula dari karyawannya.

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kecepatan tujuan suatu perusahaan tercapai sebab disiplin memegang peran yang penting dalam upaya menaikkan prestasi dan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, disiplin kerja yang rendah akan memperlambat dan menghalangi pencapaian perusahaan. Seseorang yang disiplin cenderung akan bekerja sesuai dengan kewajiban dan peraturan yang terdapat dengan ketaatan dan didukung oleh kesadaran penuh.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya target yang optimal.

PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) adalah perusahaan yang memiliki layanan penyimpanan container kosong, pembersihan, pencucian, perawatan dan perbaikan, serta kontainer reefer. Selain itu, terdapat layanan seperti portacamp, penjualan unit container, persewaan kontainer, dan lapangan penumpukan muatan kontiner, serta persewaan genset untuk kontainer reefer. Pada upaya keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, tentu diperlukan sumber daya manusia yang memadai. Berdasarkan observasi awal terhadap objek penelitian pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan, kinerja karyawan yang belum berjalan efektif dan maksimal, hal ini disebabkan terlalu banyaknya beban kerja karyawan dan masih banyak karyawan yang tidak menghiraukan peraturan yang telah dibuat.

Khusus permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan belum berjalan dengan efektif. Diliat dari peran pemimpin yang kurangnya komunikasi dan kurang sigap dalam memberikan arahan bagi karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak disiplin dan masih kurangnya pengawasan langsung berasal dari pemimpin kepada para karyawannya, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerja dan permasalahan yang tidak kunjung terselesaikan.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati dan melakukan wawancara secara langsung dapat dilihat beberapa fenomena masalah terkait dengan kinerja karyawan yang belum berjalan dengan

efektif. Dilihat dari peran pemimpin kurangnya komunikasi dan kurang sigap dalam memberikan arahan bagi karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak disiplin dan kurangnya pengawasan langsung berasal dari pemimpin kepada karyawannya. Ditemukan kecenderungan penurunan disiplin diduga para karyawan yang kurang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tertunda penyelesaiannya dan masih kurangnya kerja karyawan antar bagian yang menyebabkan jadwal target suatu tugas atau pekerjaan yang telah diberikan menjadi terhambat untuk diselesaikan dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan serta meninggalkan tugas disaat jam kerja. Untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi. Fenomena masalah terkait dengan menurunkan kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator motivasi kerja karyawan yang rendah dalam bekerja karena karyawan merasa kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Seperti kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi dan pendekatan yang dilakukan pemimpin pada karyawan membuat karyawan sulit untuk menyampaikan keluhan kepada pimpinan dan kurangnya perhatian dari pimpinan.
2. Masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin perihal jam kerja dan masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi dalam instruksi pekerjaan.
3. Kinerja karyawan masih kurang maksimal disebabkan karena tidak mematuhi peraturan atau melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya.
4. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan dan hanya fokus pada inti pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas: Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel Intervening: Motivasi Kerja (Z) pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tantanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktik

Sebagai bahan masukan bagi PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan agar dapat mengambil langkah dan perencanaan atau keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan kemajuan perusahaan tersebut.

3. Manfaat bagi peneliti yang akan datang

Sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti lain dan pertimbangan untuk menjadi dasar informasi bagi peneliti.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu hal yang sangat penting pada usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. oleh sebab itu salah satu cara terbaik buat menaikkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. pada dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut pada upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. salah satu indikator keberhasilan perusahaan merupakan kinerja yang baik. Kompensasi memegang peranan penting dalam menaikkan kinerja karyawan karena salah satu alasan primer seorang bekerja merupakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya berasal imbalan yang mereka terima dari bekerja (Riana & Alsyauami, 2016).

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) kinerja merupakan serangkaian aktivitas sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam usahanya mencapai hasil yang sesuai. Kinerja tidak datang dengan sendirinya melainkan dikelola oleh perusahaan dan harus dicermati dengan teliti. Jika kinerja karyawan meningkat, maka sangat berpengaruh terhadap dalam pencapaian perusahaan tersebut.

Menurut Darmadi (2018) kinerja juga bermakna yang akan terjadi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sinkron dengan wewenang dan tanggung jawab yang tidak melanggar hukum sesuai menggunakan moral dan etika.

(Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

(Sembiring, Jufrizen, & Fahmi, 2021) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju.

Menurut (Arda, 2017) mengemukakan dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Di dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan ialah kinerja yang baik. Kompensasi memegang peranan penting dalam menaikkan kinerja karyawan karena salah satu

alasan utama seseorang bekerja artinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja (Riana & Alsyauami, 2016).

Menurut Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017) Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Menurut (Shmailan, 2016), kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak independen, tetapi selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat penghargaan yang diberikan, dan dipengaruhi oleh keterampilan individu, kemampuan, dan sifat.

Menurut beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan.
- 2) Faktor Motivasi (Mangkunegara, 2013:67)

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge

+ skill) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2. Faktor Motivasi Motivasi dibentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Ada baiknya seorang pemimpin harus mengkaji factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya menurut (Kasmir, 2016)

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen

13. Disiplin kerja

Berikut ini penjelasan mengenai faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara banar dan tetap sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mempunyai tanggung jawab yang penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah serta memerintahkan pekerjaanya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tanggung jawan yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan pekerjaanya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norm aini yang mengatur hal-hal yang berlaku didalam perusahaan dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan.

10) Lingkungan kinerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dandapat memberikan ketenangan maka akan membuat suasana di dalam perusahaan menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang agar dapat lebih baik lagi.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja danmembela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini adalah berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Efektivitas efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini penjelasan mengenai faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam berorganisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. masing-masing karyawan yang ada di organisasi mengetahui apa yang menjadi hak nya dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. disiplin meliputi ketaatan dan rasa hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya dkk, (2021) yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat menunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau siklus kegiatan yang dapat terselesaikan dengan baik.

2. Kualitas

Kualitas merupakan suatu proses dari hasil penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik kesempurnaan.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu yang tepat dan efisien dalam melakukan pekerjaan hingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan sempurna.

2. Kerja sama dengan rekan lain

Kerjasama antar tim sangat penting untuk dilakukan. Hal ini mengenai apakah seorang karyawan dapat untuk mengembangkan jiwa saling menghargai antara satu sama lain.

Menurut (Fattah, 2017) indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas hasil kerja, kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Kuantitas hasil kerja, jumlah kerja yang dilaksanakan karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, segala hal yang dikerjakan dengan berdaya guna atau bisa dikatakan segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, cepat, hemat dan selamat.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki tujuan dan manfaat bagi perusahaan, diantaranya adalah:

Menurut (Bahua, 2016) Tujuan kinerja karyawan adalah:

3. Untuk memberikan informasi tentang kondisi keterampilan atau keahlian seorang karyawan, sehingga dijadikan acuan atau standar oleh organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan kebutuhan SDM.
4. Untuk lebih memahami acuan standar dalam membuat keputusan yang

berhubungan dengan kondisi pekerjaan karyawan.

5. Lebih mengarah kepada informasi tentang kondisi keahlian dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Menurut Kasmir (2016) kinerja memiliki beberapa tujuan bagi perusahaan yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan'
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi setiap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, hingga pada akhirnya organisasi dapat mempergunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efisien dan efektif. Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada produktivitas

(prestasi kerja) mereka. Produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan akan berdampak langsung pada pencapaian kinerja organisasi.

Sedangkan menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) mengungkapkan kepemimpinan adalah suatu kemampuan pemimpin dalam upaya mempengaruhi bawahannya dengan cara menimbulkan perasaan yang positif dari orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya biasanya menyebabkan perasaan tidak senang dari bawahannya yang diwujudkan dalam sikap kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan (Agustin, 2021). Sejalan dengan yang dikatakan Jufrizen (2017) bahwa “Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut beberapa para ahli di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan menginginkan perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam seorang pemimpin baik secara individu, kelompok, ataupun organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: kepribadian, pengalaman masa lampau, harapan dari pemimpin yang bersangkutan, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi dan harapan serta perilaku rekan kerja.

Menurut Citra & Fahmi (2019) faktor - faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

1) Faktor Kemampuan Personal

Merupakan kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan. Jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar

2) Faktor Jabatan

Bisa disebut juga position power, jabatan diperoleh secara resmi dari organisasi, tetapi hanya jika organisasi itu diterima sebagai organisasi yang sah. Hal ini, secara khusus berlaku di organisasi yang mempunyai hierarki kewenangan.

3) Faktor Situasi dan Kondisi

Iklim pasar yang sangat dinamis memiliki dampak besar pada organisasi, terutama dalam menangani perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut harus dapat dihadapi dengan positif oleh seorang pemimpin.

Sedangkan menurut Rahayu dkk.,(2017) dalam melaksanakan kepemimpinan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu :

1. Kepribadian yang mengacu pada pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin
2. Harapan dan perilaku pemimpin
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
4. Kebutuhan tugas

5. Iklim dan kebijakan organisasi
6. Perilaku rekan.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) indikator dalam kepemimpinan yaitu: karisma, memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian dan kepercayaan, inspirasional, mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara yang sederhana.

Sedangkan menurut Yulk dalam (Sudaryono, 2017) indikator kepemimpinan meliputi:

- 1) Bawahannya meyakini kebenaran dalam cara memimpin
- 2) Bawahannya menerima gaya kepemimpinan yang diterapkan
- 3) Bawahannya memiliki kasih sayang kepada pemimpinnya
- 4) Kesadaran untuk mematuhi perintah dari pemimpinnya
- 5) Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi melibatkan pengikutnya secara emosional
- 6) Meningkatkan pencapaian kinerja.

Indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam penelitian (Herawati, 2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Peduli terhadap karyawan, dilakukan dengan memiliki rasa untuk menghargai dalam bawahan yang menjadi motivasi untuk mengacu semangat kerja pada karyawan, dan dapat dilakukan dengan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan dapat membuat mereka merasa dihargai yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

semakin meningkat.

- 2) Integritas, yang dimana pemimpin melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan. Integritas ini akan membuat karyawan percaya bahwa pemimpin dapat diandalkan dan mampu membawa karyawan dengan posisi yang baik karena integritas merupakan penepatan pada janji yang telah dibuat oleh pemimpin.
- 3) Bijaksana, kebijaksanaan penting karena saat pemimpin bersikap bijaksana maka dapat mengubah sisi negatif pada karyawan menjadi suatu kekuatan yang positif yang nantinya akan dapat memajukan tim yang dipimpinya. Memberikan arahan dan dukungan adalah indikator selanjutnya karena pemimpin harus mampu memberikan arahan dan juga semangat untuk mencapai suatu target dan sasaran.
- 4) Bersikap adil, hal ini menjadi poin penting karena agar setiap karyawan bahwa mereka tidak dinomorduakan dan karyawan menyadari bahwa masing-masing dan mereka adalah sangat penting.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut S. P. Siagian (2011) terdapat lima gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahan di suatu organisasi ataupun perusahaan yaitu :

1. Otoriter Dalam kepemimpinan ini, pemimpin mempunyai kekuasaan penuh dan bawahannya tidak memiliki hak untuk kebebasan berpendapat dan kebebasan dalam menggunakan kekuasaannya.
2. Paternalistik Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin dianggap sebagai ketua atau orang tua yang harus membimbing para anggotanya kearah kedewasaan dan jarang memperbolehkan anggotanya untuk mengambil

keputusan.

3. Partisipatif Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang mengusung nilai gotong royong, dimana pemimpin dan bawahan memiliki hak yang sama dalam memberikan pendapat dalam menyusun perencanaan serta mengevaluasi setiap kegiatan.
4. Demokratik Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa kekuasaan dan kebebasan bawahan lebih besar dibandingkan dengan pemimpinnya. Pemimpin mengutamakan kerjasama dalam suatu tim

Laissez-Faire Gaya kepemimpinan ini mengacu pada peran pemimpin yang sangat minim. Dimana pemimpin hanya terima beres atas apa keputusan yang ditentukan oleh bawahannya.

2.1.2.5 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki tujuan dan manfaat pada pemberdayaan sumber daya organisasi yang efektif dan efisien dalam pencapaian organisasi. Menurut (Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017) tentang tujuan kepemimpinan, Kepemimpinan yang efektif bertujuan dan memiliki manfaat untuk menyelamatkan organisasi yang dipimpinnya, bahkan menghantarkannya dalam penciptaan kinerja yang andal serta pencapaian sasaran yang gemilang.

Sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manager atau pemimpin dalam perusahaan akan menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Tupty dkk., 2021).

Sedangkan Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa pemimpin merupakan seorang individu yang menggunakan wewenangnya untuk mengarahkan orang lain

serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan memiliki tujuan diantaranya:

1. Menyajikan segala pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan
2. Memberikan bermacam pendekatan terhadap masalah yang berkaitan
3. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha menyelesaikan persoalan.

Manfaat lain dari kepemimpinan adalah membantu pengambilan keputusan pemimpin dalam penerapan standar terhadap kinerja karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Yusnanda, W., & Nefri, R. (2020) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efisien dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Harahap and Tirtayasa, (2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap maupun perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang dibuat demi ketertiban dan kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu Menurut Rizal and Radiman, (2019) mengemukakan pendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan serta mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat seseorang itu bekerja.

Menurut Poltak & Sinambela (2019:43) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma 22 norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Tupti, Z., & Arif, M. (2020) Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu dan dalam kelompok. Selain itu, disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan menurut Jufrizen, (2018:406) adalah keadaan dimana seseorang sadar dan bersedia untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut Afandi (2016:10) mengatakan bahwa faktor-faktor disiplin yaitu :

- 1) Kepemimpinan

Adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada

pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

2) Sistem penghargaan

Maksudnya adalah bentuk pemberian balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaannya.

3) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4) Balas jasa

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima karyawan atas apa yang ia berikan kepada perusahaan.

5) Keadilan

Adalah hal yang sesuai dengan standar dan tidak memihak kepada siapapun itu.

6) Pengawasan melekat

Dari pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus.

7) Sanksi hukuman

Maksud sanksi hukuman adalah tindakan-tindakan yang memaksa seseorang untuk menaati aturan atau ketentuan yang terdapat di perusahaan atau organisasi.

8) Ketegasan

Ketegasan adalah sesuatu yang tidak lemah lembut, sikap berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah.

9) Hubungan kemanusiaan

Maksud hubungan kemanusiaan adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam suatu kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2000) dalam buku (Sutrisno, 2016) sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatannya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para

karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Waktu

Yang menjadi batasan dan menjadi pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- 2) Target

Sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan.

- 3) Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standart yang telah ditetapkan perusahaan.

- 4) Prioritas kerja

Sesuatu yang dirasa lebih penting dari pada yang lain, atau yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

- 5) Prosedur kerja

Langkah-langkah pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan apa yang dilakukan dimana dan bagaimana melakukannya.

Menurut Agustini (2011:73) beberapa indikator disiplin itu adalah :

1. tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuann yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019) terdapat dua jenis disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command Discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan

tertentu. Dalam bentuknya yang ekstern *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.1.3.5 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:91) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja antara lain

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Muamar (2017:10) Pada dasarnya, disiplin kerja dalam sebuah institusi pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan institusi tersebut. Apabila pegawai selalu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, maka secara tidak langsung kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Sedangkan Menurut Azhar dkk, (2020) Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana.

Menurut Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) Dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai.

Menurut Wahyudi & Tupti, (2019), Planda, (2018) dan Hendra, (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari

dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Motivasi (motivation) merupakan cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perlunya motivasi adalah untuk dapat mendukung, menyalurkan perilaku manusia, dengan tujuan karyawan bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil. (Arianty et al., 2016).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Astuti & Lesmana (2018) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat

melaksanakan pekerjaan 9 dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi menurut (Uno, 2018:86) yaitu:

- 1) Berusaha memenuhi kebutuhan hidup
- 2) Senang memperoleh pujian dari atasan
- 3) Bekerja dengan memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Karyawan senantiasa melaksanakan interaksi dan komunikasi dengan sesamanya.
- 2) Pujian menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, suatu ucapan yang membuat orang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.
- 3) Memberikan gaji berdasarkan perbedaan hasil kerja, sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima insentif yang berbeda karena hasil kerjanya berbeda meskipun gaji pokoknya sama.

- 4) Sikap yang tepat serta cara kerja yang sesuai dengan pimpinan akan membantu karyawan mendapatkan perhatian dari atasan.

Sementara itu menurut Kongcharoen et al. (2020) mengatakan bahwa indikator antara lain :

- 1) Advancement (Promosi jabatan)
- 2) Salary (Gaji)
- 3) Interpersonal relations (Hubungan Internasional)
- 4) Personal life (Kehidupan Pribadi)

2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi. Menurut (Arianty et al., 2016). menyatakan tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Planda (2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh

karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya.

Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018).

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017a), (Astuti, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017b), (Andayani, I., & Tirtayasa, S, 2019) yang menyimpulkan bahwa Pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada orang tersebut. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Arda, 2017).

Hasil penelitian Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Arda 2018), (Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi para pegawainya karena dengan motivasi yang tinggi pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Ainanur, A., & Tirtayasa, S, 2018), (Andayani, I., & Tirtayasa, S, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pemimpin yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan

adalah cara atau gaya pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh kepemimpinan yang tepat, sehingga kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Hasil penelitian dilakukan oleh (Dewi Suyani & Hazmanan Khair, 2019) (Aldino, 2017) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Pradipto dan Rahardja (2015) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pradipto & Rahardja, 2015) (Jufrizen & Hadi, 2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Setiap pemimpin seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya, pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta mengayomi secara arif dan bijaksana.

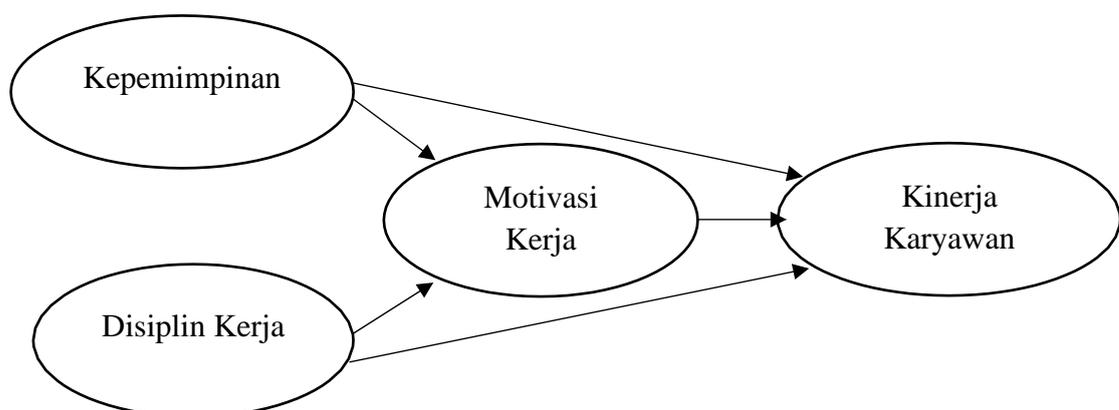
Kepemimpinan merupakan factor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal (Jufrizen & Lubis, 2020).

2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Jufrizen & Hadi, 2021).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, Berikut variabel yang ingin diteliti bdalam kerangka konseptual ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang akan dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Skema Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Juliandi dkk (2015) mengungkapkan “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya”. Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
4. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
5. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan
6. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
7. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dipenelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan atau pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

Sementara itu, analisis data pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2 Definisi Operasional

Penelitian ini terdapat tiga variaebel yang diteliti yaiutu Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z). Variabel-variabel tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja

No.	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Penggunaan waktu dalam bekerja
4	Kerja sama dengan rekan lain

Sumber: Nurjaya dkk (2021)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Peduli terhadap karyawan
2.	Integritas
3.	Bijaksana
4.	Bersikap adil

Sumber: Herawati (2017)

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-perturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Tingkat Kehadiran
2.	Ketaatan pada atasan
3.	Kesadaran bekerja
4.	Tanggung jawab

Sumber: Agustini (2011)

4. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Tabel 3. 4 Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator
1.	Berusaha memenuhi kebutuhan hidup
2.	Senang memperoleh pujian dari atasan
3.	Bekerja dengan memperoleh insentif
4.	Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari atasan

Sumber: Uno (2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang beralamat Jalan. Raya Pelabuhan Gabion I Belawan 20411.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada waktu penelitian berikut:

Tabel 3. 5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																													
		Februari 2023				Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023									
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1.	Pengajuan Judul			■																											
2.	Riset					■	■																								
3.	Penyusunan Proposal							■	■	■	■																				
4.	Bimbingan Proposal											■	■	■																	
5.	Seminar Proposal													■																	
6.	Pengumpulan Data															■	■	■													
7.	Penyusunan Skripsi																			■	■	■	■								
8.	Bimbingan Skripsi																							■	■	■	■				
9.	Sidang Meja Hijau																									■	■	■	■	■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka sebanyak 46 karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini.

Tabel 3. 6 Rincian Data Karyawan Tetap PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

No.	Bagian	Jumlah
1.	Operator ECH	6
2.	Surveyor	6
3.	Tukang Kebun	6
4.	Estimator	2
5.	Surveyor Out	3
6.	HSE	1
7.	Mekanik ECH	2
8.	Petugas Akun	3
9.	Pelayanan Pelanggan	3
10.	Urusan Umum	9
11.	Bendahara	1
12.	Penagihan AR	1
13.	Penagihan	1
14.	Kasir	1
15.	IT	1
Jumlah		46

Sumber: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan (2023)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan. Sehingga sampel dalam penelitian ini

sebanyak 46. Hal ini sesuai dengan menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 3. 7 Sampel Karyawan Tetap

No.	Bagian	Jumlah
1.	Operator ECH	6
2.	Surveyor	6
3.	Tukang Kebun	6
4.	Estimator	2
5.	Surveyor Out	3
6.	HSE	1
7.	Mekanik ECH	2
8.	Petugas Akun	3
9.	Pelayanan Pelanggan	3
10.	Urusan Umum	9
11.	Bendahara	1
12.	Penagihan AR	1
13.	Penagihan	1
14.	Kasir	1
15.	IT	1
Jumlah		46

Sumber: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan (2023)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data ataupun hasil dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara.

1. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Kuisisioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran likert yaitu:

Tabel 3. 8 Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: (Juliandi., 2014)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan model *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan SmartPLS versi 3.

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

1. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Hair et al., 2014). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator- indikatornya. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a) *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang diukur, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
- b) *Discriminant Validity* merupakan model penggunaan dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of averagevariance extracted (AVE)*.
- c) *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk

tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

- d) *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

2. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory* yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model structural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) Pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Hair et al. 2021).

a). R-Square

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Juliandi, 2018).

b). F-Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat structural (Juliandi, 2018).

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah: (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 46 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	67.4	67.4	67.4
	Perempuan	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 31 (67,4%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 15 (32,6%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	5	10.9	10.9	10.9
	31-40 Tahun	17	37.0	37.0	47.8
	41-50 Tahun	20	43.5	43.5	91.3
	> 50 Tahun	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 20 (43,5%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berusia lebih dari 31-40 tahun yaitu sebanyak 17 (37%), diikuti lagi oleh karyawan yang berusia lebih dari 20-30 tahun yaitu

sebanyak 5 (10,9%) orang dan terakhir diikuti oleh karyawan yang berusia dibawah di atas 50 tahun yaitu sebanyak 4 (8,7%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang berusia 41-50 tahun.

4.1.2.3 Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	21.7	21.7	21.7
	D3	14	30.4	30.4	52.2
	S1	20	43.5	43.5	95.7
	S2	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 20 (43,5%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan S-1, 14 (30,4%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3, 10 (21,7%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA, dan 2 (4,3%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan S2. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	63	5	10,9	1	2,2	3	6,5	8	17,4	46	100
2	32	69,6	2	4,3	3	6,5	4	8,7	5	10,9	46	100
3	24	52,2	7	15,2	0	0	2	4,3	13	28,3	46	100
4	31	67,4	3	6,5	2	4,3	0	0	10	21,7	46	100
5	32	69,6	3	6,5	2	4,3	0	0	9	19,6	46	100
6	29	63	3	6,5	2	4,3	0	0	12	26,1	46	100
7	22	47,8	14	30,4	2	4,3	0	0	8	17,4	46	100
8	29	63	2	4,3	3	6,5	0	0	12	26,1	46	100
9	28	60,9	2	4,3	2	4,3	0	0	14	30,4	46	100
10	30	65,2	2	4,3	2	4,3	0	0	12	26,1	46	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan Bahwa:

- 1) Jawaban responden kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan keinginan pemimpin mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63%.
- 2) Jawaban responden saya mampu dan memahami tugas-tugasrutin yang saya kerjakan setiap harinya dikantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,6%.
- 3) Jawaban responden saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,2%.
- 4) Jawaban responden dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan denganhasil yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,4%.
- 5) Jawaban responden saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pekerjaansaya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,6%.

- 6) Jawaban responden standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dapat saya capai dengan baik dan optimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63%.
- 7) Jawaban responden saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,8%.
- 8) Jawaban responden saya selalu taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63%.
- 9) Jawaban responden saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mampu bekerja dengan team mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%.
- 10) Jawaban responden saya sering memberikan motivasi dan semangat kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan baik antar sesama karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2 %.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden yang lebih dari 50% sangat setuju, dengan demikian mayoritas dari perusahaan memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan dan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dan karyawan memiliki keterampilan serta kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan juga.

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	56,5	3	6,5	3	6,5	1	2,2	13	28,3	46	100
2	26	56,5	3	6,5	2	4,3	3	6,5	12	26,1	46	100
3	26	56,5	3	6,5	3	6,5	1	2,2	13	28,3	46	100
4	27	58,7	3	6,5	3	6,5	1	2,2	12	26,1	46	100
5	26	56,5	3	6,5	3	6,5	1	2,2	13	28,3	46	100
6	29	63	4	8,7	2	4,3	0	0	11	23,9	46	100
7	27	58,7	7	15,2	0	0	2	4,3	10	21,7	46	100
8	27	58,7	7	15,2	0	0	1	2,2	11	23,9	46	100
9	34	73,9	4	8,7	2	4,3	0	0	6	13	46	100
10	25	54,3	7	15,2	1	2,2	3	6,5	10	21,7	46	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,5%.
- 2) Jawaban responden pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong seluruh karyawan menyelesaikan semua pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.
- 3) Jawaban responden pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.

- 4) Jawaban responden pemimpin mampu mengkoordinasi kegiatan bekerja serta pembuatan jadwaltugas pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.
- 5) Jawaban responden pimpinan memberikan pengarahanterhadap karyawan yang memiliki gagasan demi pencapaian tujuan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.
- 6) Jawaban responden pemimpin memiliki rasa percaya dirimemberikan contoh dalam mematuhi aturan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63%.
- 7) Jawaban responden pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.
- 8) Jawaban responden pemimpin paham dan mengerti tentang apa yang diharapkan dari karyawan saatmelakukan penugasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.
- 9) Jawaban responden pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruhkaryawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 73,9%.
- 10) Jawaban responden pemimpin bertindak tegas mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,3%.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, hal ini berarti karyawan merasa dipimpin dengan baik dan diarahkan secara efektif oleh

para pemimpin di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan dan pemimpin memperhatikan serta memahami kebutuhan serta aspirasi karyawan, dan berusaha untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan.

4.1.3.3 Variabel Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	63	3	6,5	2	4,3	2	4,3	10	21,7	46	100
2	27	58,7	5	10,9	3	6,5	1	2,2	10	21,7	46	100
3	31	57,4	5	10,9	3	6,5	0	0	7	15,2	46	100
4	24	52,2	10	21,7	1	2,2	3	6,5	8	17,4	46	100
5	25	54,3	10	21,7	1	2,2	2	4,3	8	17,4	46	100
6	26	56,5	3	6,5	3	6,5	1	2,2	13	28,3	46	100
7	24	52,2	10	21,7	1	2,2	3	6,5	8	17,4	46	100
8	24	52,2	11	23,9	1	2,2	3	6,5	7	15,2	46	100
9	26	56,5	10	21,7	1	2,2	3	6,5	6	13	46	100
10	26	56,5	3	6,5	2	4,3	1	2,2	14	30,4	46	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya masuk kantor tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63%.
- 2) Jawaban responden saya selalu berusaha hadir dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.
- 3) Jawaban responden kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,4%.

- 4) Jawaban responden saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,2%.
- 5) Jawaban responden setiap karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kantor akan diberi sanksi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,3%.
- 6) Jawaban responden saya siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,5%.
- 7) Jawaban responden saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,2%.
- 8) Jawaban responden saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang di berikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,2%.
- 9) Jawaban responden saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,5%.
- 10) Jawaban responden menggunakan prasarana kantor dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, hal ini berarti karyawan menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap jadwal kerja, tugas, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	58,7	3	6,5	3	6,5	1	2,2	12	26,1	46	100
2	26	56,5	3	6,5	3	6,5	1	2,2	13	28,3	46	100
3	31	67,4	3	6,5	2	4,3	1	2,2	9	19,6	46	100
4	27	58,7	4	8,7	2	4,3	3	6,5	10	21,7	46	100
5	26	56,5	3	6,5	3	6,5	1	2,2	13	28,3	46	100
6	27	58,7	3	6,5	3	6,5	1	2,2	12	26,1	46	100
7	26	56,5	3	6,5	3	6,5	1	2,2	13	28,3	46	100
8	27	58,7	3	6,5	3	6,5	1	2,2	12	26,1	46	100
9	32	59,6	3	6,5	2	4,3	0	0	9	19,6	46	100
10	27	58,7	3	6,5	3	6,5	2	4,3	11	23,9	46	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,7%.
- 2) Jawaban responden pihak perusahaan memberikan libur atau cuti sesuai dengan ketentuan berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.
- 3) Jawaban responden perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,4%.
- 4) Jawaban responden saya senang memperoleh pujian dari atasan yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.

- 5) Jawaban responden saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan dan teman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.
- 6) Jawaban responden dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.
- 7) Jawaban responden saya merasa bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.
- 8) Jawaban responden bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.
- 9) Jawaban responden untuk mencapai hasil kerja yang tepat, saya tidak ragu untuk menanyakan kembali kepada atasan apabila perintah yang diberikan kurang jelas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%.
- 10) Jawaban responden dalam melakukan pekerjaan saya berusaha untuk menghindari kesalahan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,7%.

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, hal ini berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi yang penting bagi mereka secara pribadi serta merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka ditempat kerja, yang memberikan motivasi tambahan untuk bekerja dengan baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

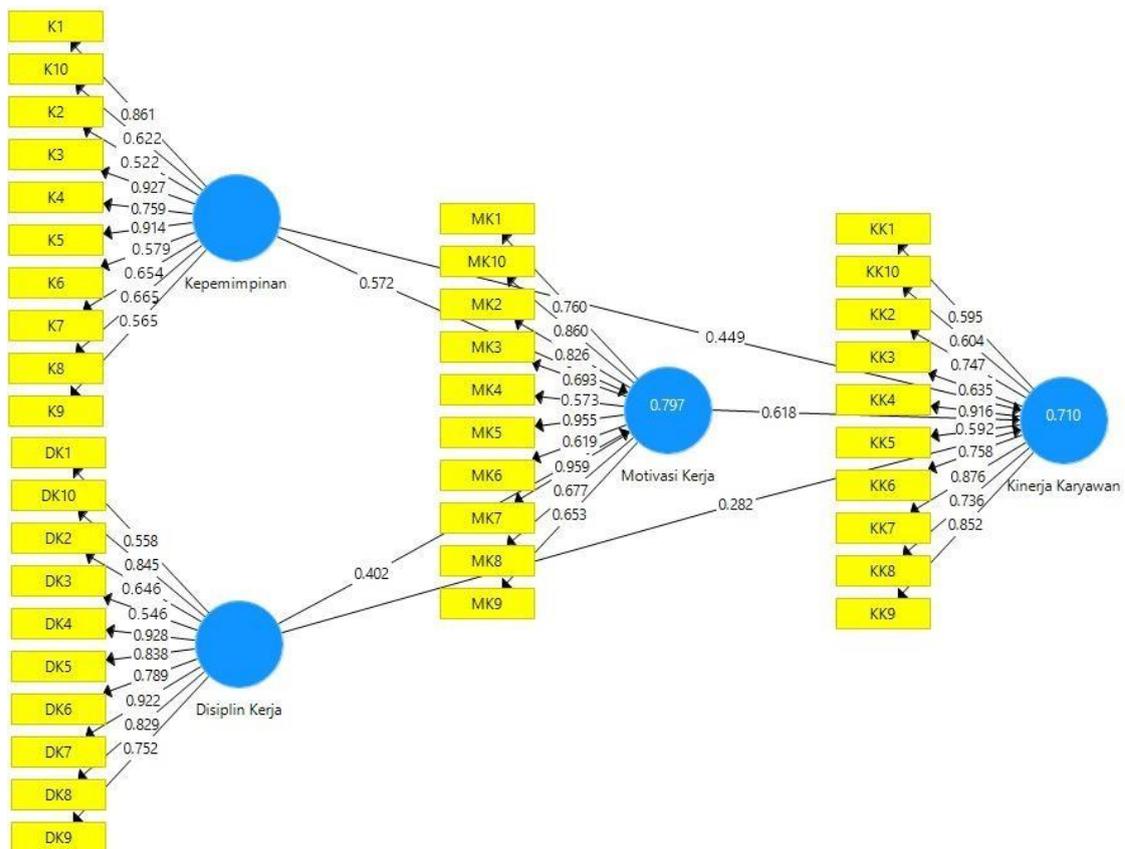
Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK1	0,558			
DK10	0,845			
DK2	0,655			
DK3	0,546			
DK4	0,928			
DK5	0,838			
DK6	0,789			
DK7	0,922			
DK8	0,829			
DK9	0,752			
K1		0,861		
K10		0,622		
K2		0,522		
K3		0,927		
K4		0,759		
K5		0,914		
K6		0,579		
K7		0,654		
K8		0,665		
K9		0,565		
KK1			0,595	
KK10			0,604	
KK2			0,747	
KK3			0,635	
KK4			0,916	
KK5			0,592	
KK6			0,758	

KK7			0,876	
KK8			0,736	
KK9			0,852	
MK1				0,760
MK10				0,860
MK2				0,826
MK3				0,693
MK4				0,573
MK5				0,955
MK6				0,619
MK7				0,959
MK8				0,677
MK9				0,653

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,564
Kepemimpinan	0,554
Kinerja Karyawan	0,522
Motivasi Kerja	0,580

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,906
Kepemimpinan	0,812
Kinerja Karyawan	0,888
Motivasi Kerja	0,913

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,924
Kepemimpinan	0,949
Kinerja Karyawan	0,911
Motivasi Kerja	0,930

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 \rightarrow model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 \rightarrow model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,710	0,689
Motivasi Kerja	0,797	0,788

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.689 Artinya kemampuan variabel X yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 68,9% dengan demikian model tergolong sedang (moderat); *R-Square*

Adjusted model jalur II = 0.788. Artinya kemampuan variabel X yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 78,8% dengan demikian model tergolong kuat (substansial).

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			0,105	0,441
Kepemimpinan			0,000	0,893
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja			0,268	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,000, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai =

- 0,105, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0,893, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0.441, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,268, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,282	0,282	0,176	4,235	0,000
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,402	0,416	0,096	4,210	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,227	0,244	0,183	4,101	0,000
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,572	0,568	0,097	5,923	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,618	0,637	0,191	3,238	0,001

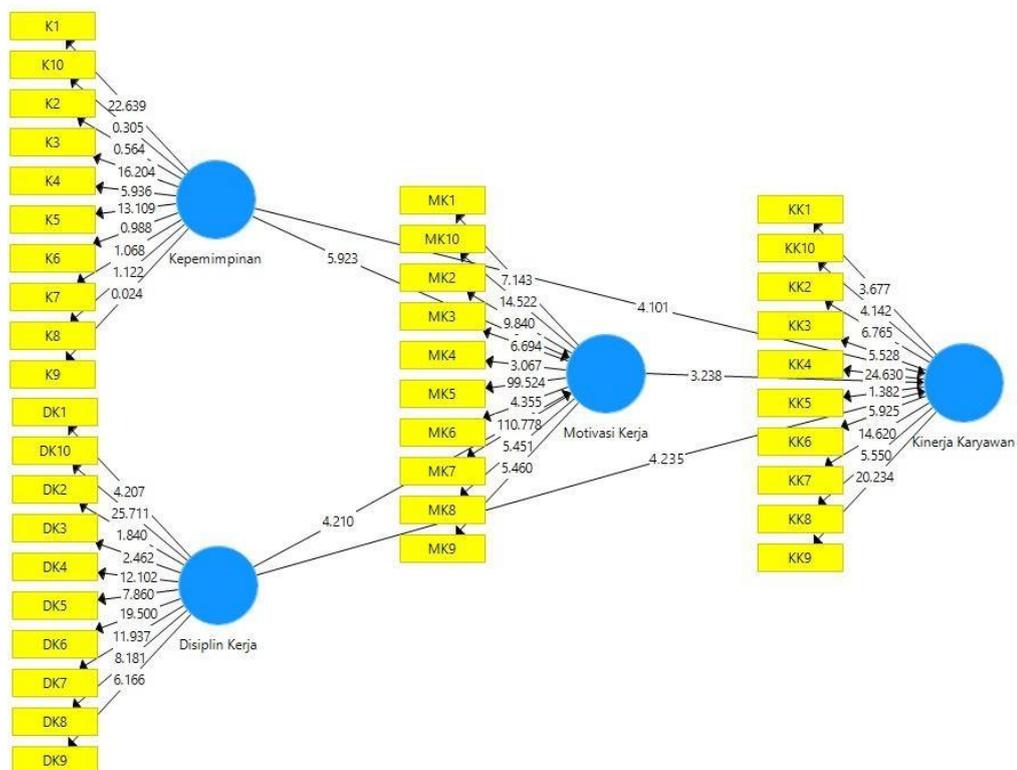
Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,101 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah

positif dan signifikan.

- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,235$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,923$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (kepemimpinan) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,210$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X2 (kepemimpinan) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,238$ dan $P-Values = 0.001 < 0.05$, artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Direct Effect

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kepemimpinan) dan (X2/disiplin kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kepemimpinan) dan (X2/disiplin kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).

Tabel 4.16. *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,249	0,263	0,093	2,683	0,008
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,354	0,364	0,137	2,584	0,010

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.18 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2,584, dengan *P-Values* 0.010 < 0.05 (signifikan), maka motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah

2,683 dengan *P-Values* $0.008 < 0.05$ (signifikan), maka motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,282	0,282	0,176	4,235	0,000
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,402	0,416	0,096	4,210	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,227	0,244	0,183	4,101	0,000
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,572	0,568	0,097	5,923	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,618	0,637	0,191	3,238	0,001

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (kepemimpinan) dan Y (kinerja karyawan) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,101 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X2 (disiplin kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,235 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X1 (kepemimpinan) dan Z (motivasi kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 5,923 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (kepemimpinan) dan Z (kinerja karyawan) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,210 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

5) *Total effect* untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,238 dengan *P-Values* $0.001 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (terikat), pengaruh langsung disiplin kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (terikat), pengaruh kepemimpinan (variabel bebas) terhadap motivasi kerja (variabel intervening), pengaruh disiplin kerja (variabel bebas) terhadap motivasi kerja (variabel intervening), pengaruh motivasi kerja (variabel intervening) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh kepemimpinan (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh motivasi kerja (variabel intervening) dan pengaruh disiplin kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh motivasi kerja (variabel intervening)

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,101$ dan *P- Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018).

Hal ini berarti semakin baik pemimpin di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik mampu memotivasi karyawan dengan memberikan arahan yang jelas, menyampaikan tujuan yang inspiratif, dan memberikan dukungan serta penghargaan yang diperlukan. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja dengan lebih antusias dan bersemangat, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Astuti, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017), yang menyimpulkan bahwa Pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.3.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, X^2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,235$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada orang tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Arda, 2017).

Hal ini berarti semakin disiplin karyawan dalam bekerja di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi memastikan karyawan bekerja dengan efisien dan efektif. Mereka menghormati jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memprioritaskan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Arda, 2018) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,238$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0.001 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi para pegawainya karena dengan motivasi yang tinggi pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi merasa lebih semangat untuk memberikan ide-ide baru, mengambil inisiatif, dan kontribusi secara aktif dalam meningkatkan proses kerja atau menghadapi masalah yang kompleks. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kualitas, efektivitas, dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, X1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,923$ dan $P-Values 0.000$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pemimpin yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah cara atau gaya pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh kepemimpinan yang tepat, sehingga kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang ada di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin yang peduli akan karyawan mampu memberikan dukungan, umpan balik, dan penghargaan yang tepat. Mereka mengakui kontribusi karyawan, merayakan keberhasilan, dan memberikan dorongan saat karyawan menghadapi tantangan. Dukungan dan penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan rasa dihargai dan dinilai.

Hasil penelitian dilakukan oleh (Dewi Suyani & Hazmanan Khair, 2019) (Aldino, 2017) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, X^2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,210$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap motivasi kerja.

Hal ini berarti semakin baik kedisiplinan karyawan dalam bekerja di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan maka akan meningkatkan

motivasi karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencakup tanggung jawab dan kepatuhan terhadap tugas dan aturan yang ditetapkan. Ketika karyawan menjalankan tanggung jawab mereka dengan disiplin, mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik karena mereka merasa puas dengan menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab dan memenuhi harapan yang ditetapkan.

Menurut Pradipto dan Rahardja (2015) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pradipto & Rahardja, 2015) (Jufrizen & Hadi, 2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, X_1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(=|O/STDEV|) = 2,584$ dan $P-Values$ 0.010 dengan taraf signifikan $0.010 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (motivasi kerja) menjadi mediator antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Setiap pemimpin seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya, pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta

mengayomi secara arif dan bijaksana. Kepemimpinan merupakan factor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal (Jufrizen & Lubis, 2020).

4.3.7 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, X_2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,683$ dan $P-Values$ 0.008 dengan taraf signifikan $0.008 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (motivasi kerja) menjadi mediator antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Jufrizen & Hadi, 2021).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 46 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan perlu membangun budaya kerja yang inklusif. Penting untuk membangun budaya kerja yang inklusif di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didengar. Manajemen harus mempromosikan kerjasama tim, menghormati keragaman, dan memastikan adanya saluran komunikasi terbuka untuk masukan dan saran dari semua anggota tim.
2. PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan disarankan untuk mengimplementasikan sistem pengawasan. Pertimbangkan untuk mengimplementasikan sistem pengawasan yang efektif untuk memantau kehadiran dan kinerja karyawan. Hal ini dapat berupa absensi harian atau perangkat lunak manajemen tugas yang memungkinkan pemantauan progres pekerjaan. Sistem pengawasan yang baik dapat membantu mengidentifikasi masalah disiplin kerja dengan cepat dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya berikan pengakuan dan penghargaan. Penting untuk mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik. Ini bisa berupa pujian langsung, penghargaan formal, atau insentif yang relevan. Pengakuan yang tepat akan meningkatkan motivasi dan memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk terus memberikan yang terbaik.

4. Pihak PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja secara teratur. Manajemen perlu melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi masalah atau area yang perlu perbaikan. Dengan melakukan evaluasi, manajemen dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 128–136.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Aldino, M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 23-32.
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Faslah, R. (2013). Pengaruh motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 95-10
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Herawati, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Jogjakarta. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 27–33.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- Indriyani, R. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228–237.
- Jufrizen, J dkk. (2017a). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Jufrizen, J. (2017b). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square Sem-Pls Menggunakan Smartpls*. Program Pascasarjana Universitas Batam
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Kongcharoen, J., Onmek, N., & Jandang, P. (2020). Stress and work motivation of primary and secondary school teachers. 12(4), 709–723.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 1(1), 291–297.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muamar, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Muis, R. M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pradipto, S dan E. Rahardja. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management* 4(4): 1-11
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rahayu, I. D., Musadieg, M. al, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak Lng Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 1–9.
- Riana, N. K., & Alsyaumi, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1-26.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sembiring, M., Jufrizen, j., & Fahmi, M. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggi: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Shmailan, A., & Abdulwahab, S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4 (1), 1–8.
- Sinambela, L. J. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani Harahap, Dewi (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada PT PLN (persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara Bagian Utara (Doctoral dissertation)*.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Tupti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.
- Uno, H. B. (2018). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Pranedamedia Group.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
Di Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bernama Siti Maulidya Rismadi (1905160562) Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan)”**.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu sekalian. Maka dari itu besar harapan saya untuk Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini yang semata-mata digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat bapak/ibu yang paling sesuai. Dengan opsi jawaban sebagai berikut:
 1. SS: Sangat Setuju (5)
 2. S: Setuju (4)
 3. KS: Kurang Setuju (3)
 4. TS: Tidak Setuju (2)
 5. STS: Sangat Tidak Setuju (1)

B. Identitas Responden

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Usia : 20-30 41-50
 31-40 > 50
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

KINERJA KARYAWAN (Y)

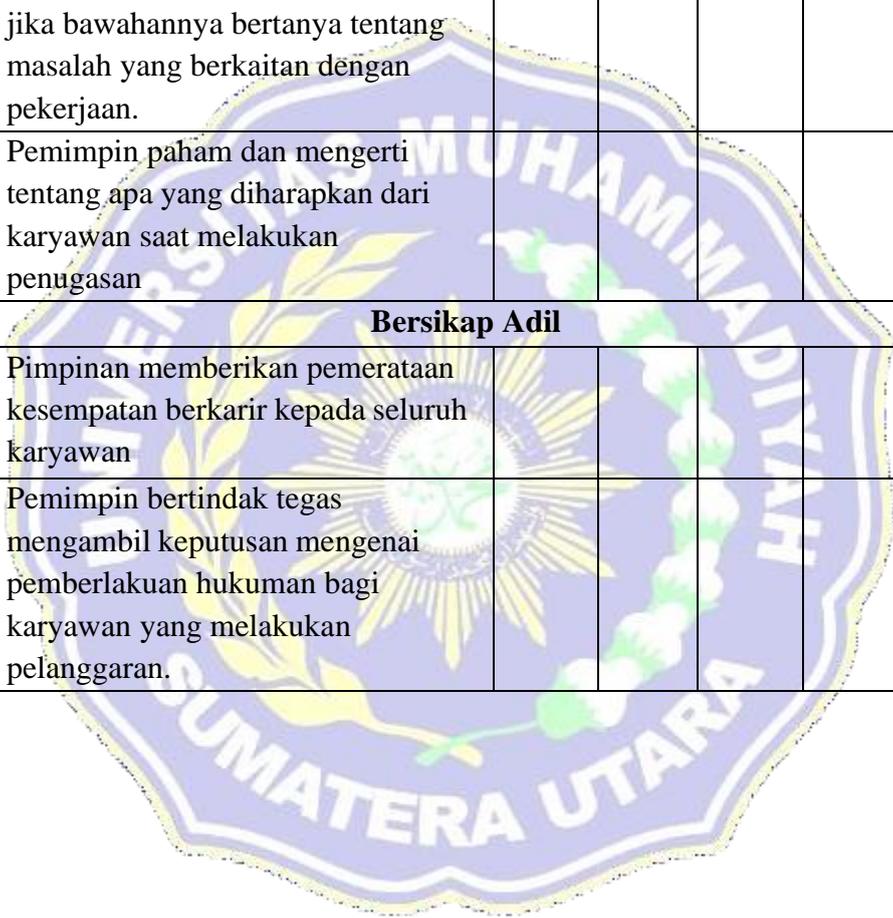
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1.	Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan keinginan pemimpin					
2.	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya dikantor					
3.	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh kantor					
Kualitas						
4.	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
5.	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
6.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dapat saya capai dengan baik dan optimal					

Penggunaan Waktu dalam Bekerja						
7.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
8.	Saya selalu taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
Kerja Sama dengan Rekan Lain						
9.	Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mampu bekerja dengan team					
10.	Saya sering memberikan motivasi dan semangat kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan baik antar sesama karyawan.					

KEPEMIMPINAN (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Peduli Terhadap Karyawan						
1.	Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami karyawan.					
2.	Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong seluruh karyawan menyelesaikan semua pekerjaan.					
3.	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
Integritas						
4.	Pemimpin mampu mengkoordinasi kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan.					
5.	Pimpinan memberikan pengarahan terhadap karyawan yang memiliki gagasan demi pencapaian tujuan.					

6.	Pemimpin memiliki rasa percaya diri memberikan contoh dalam mematuhi aturan perusahaan.					
Bijaksana						
7.	Pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.					
8.	Pemimpin paham dan mengerti tentang apa yang diharapkan dari karyawan saat melakukan penugasan					
Bersikap Adil						
9.	Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh karyawan					
10.	Pemimpin bertindak tegas mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					



UMSU

 Unggul | Cerdas | Terpercaya

DISIPLIN KERJA (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Kehadiran						
1.	Saya masuk kantor tepat pada waktunya					
2.	Saya selalu berusaha hadir dalam bekerja					
3.	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
Ketaatan Pada Atasan						
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
5.	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kantor akan diberi sanksi					
6.	Saya siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					
Kesadaran Bekerja						
7.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					
8.	Saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang di berikan					
Tanggung Jawab						
9.	Saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
10.	Menggunakan prasarana kantor dengan penuh tanggung jawab					

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MOTIVASI KERJA (Z)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Berusaha Memenuhi Kebutuhan						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya					
2.	Pihak perusahaan memberikan libur atau cuti sesuai dengan ketentuan berlaku					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif					
Senang Memperoleh Pujian dari Atasan						
4.	Saya senang memperoleh pujian dari apa yang saya kerjakan					
5.	Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan dan teman					
6.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi					
Bekerja dengan Memperoleh Insentif						
7.	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan					
8.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
Bekerja dengan Harapan Memperoleh Perhatian dari Atasan						
9.	Untuk mencapai hasil kerja yang tepat, saya tidak ragu untuk menanyakan kembali kepada atasan apabila perintah yang diberikan kurang jelas					
10.	Dalam melakukan pekerjaan saya berusaha untuk menghindari kesalahan					

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

KEPEMIMPINAN											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	32.6
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	28.3
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	34.8
	Setuju	3	6.5	6.5	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	23.9	23.9	23.9
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	28.3
	Setuju	4	8.7	8.7	37.0
	Sangat setuju	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	26.1
	Setuju	7	15.2	15.2	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	23.9	23.9	23.9
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	26.1
	Setuju	7	15.2	15.2	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	13.0	13.0	13.0
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	17.4
	Setuju	4	8.7	8.7	26.1
	Sangat setuju	34	73.9	73.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	28.3
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Setuju	7	15.2	15.2	45.7
	Sangat setuju	25	54.3	54.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	26.1
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	30.4
	Setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Sangat setuju	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	23.9
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	30.4
	Setuju	5	10.9	10.9	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	15.2	15.2	15.2
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	21.7
	Setuju	5	10.9	10.9	32.6
	Sangat setuju	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.4	17.4	17.4
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	23.9
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	26.1
	Setuju	10	21.7	21.7	47.8
	Sangat setuju	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.4	17.4	17.4
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	21.7
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	23.9
	Setuju	10	21.7	21.7	45.7
	Sangat setuju	25	54.3	54.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.4	17.4	17.4
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	23.9
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	26.1
	Setuju	10	21.7	21.7	47.8
	Sangat setuju	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	15.2	15.2	15.2
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	21.7
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	23.9
	Setuju	11	23.9	23.9	47.8
	Sangat setuju	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	13.0	13.0	13.0
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	19.6
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	21.7
	Setuju	10	21.7	21.7	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	30.4	30.4	30.4
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	32.6
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	28.3
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	34.8
	Setuju	3	6.5	6.5	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	19.6	19.6	19.6
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	21.7
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	26.1
	Setuju	3	6.5	6.5	32.6
	Sangat setuju	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	28.3
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	32.6
	Setuju	4	8.7	8.7	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	28.3
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	34.8
	Setuju	3	6.5	6.5	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	30.4
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Setuju	3	6.5	6.5	43.5
	Sangat setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	28.3
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	34.8
	Setuju	3	6.5	6.5	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	19.6	19.6	19.6
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	23.9
	Setuju	3	6.5	6.5	30.4
	Sangat setuju	32	69.6	69.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	23.9	23.9	23.9
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	28.3
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	34.8
	Setuju	3	6.5	6.5	41.3
	Sangat setuju	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.4	17.4	17.4
	Tidak setuju	3	6.5	6.5	23.9
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	26.1
	Setuju	5	10.9	10.9	37.0
	Sangat setuju	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	10.9	10.9	10.9
	Tidak setuju	4	8.7	8.7	19.6
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	26.1
	Setuju	2	4.3	4.3	30.4
	Sangat setuju	32	69.6	69.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.3	28.3	28.3
	Tidak setuju	2	4.3	4.3	32.6
	Setuju	7	15.2	15.2	47.8
	Sangat setuju	24	52.2	52.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	26.1
	Setuju	3	6.5	6.5	32.6
	Sangat setuju	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	19.6	19.6	19.6
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	23.9
	Setuju	3	6.5	6.5	30.4
	Sangat setuju	32	69.6	69.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	30.4
	Setuju	3	6.5	6.5	37.0
	Sangat setuju	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.4	17.4	17.4
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	21.7
	Setuju	14	30.4	30.4	52.2
	Sangat setuju	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Kurang setuju	3	6.5	6.5	32.6
	Setuju	2	4.3	4.3	37.0
	Sangat setuju	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	30.4	30.4	30.4
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	34.8
	Setuju	2	4.3	4.3	39.1
	Sangat setuju	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	26.1	26.1	26.1
	Kurang setuju	2	4.3	4.3	30.4
	Setuju	2	4.3	4.3	34.8
	Sangat setuju	30	65.2	65.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	67.4	67.4	67.4
	Perempuan	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

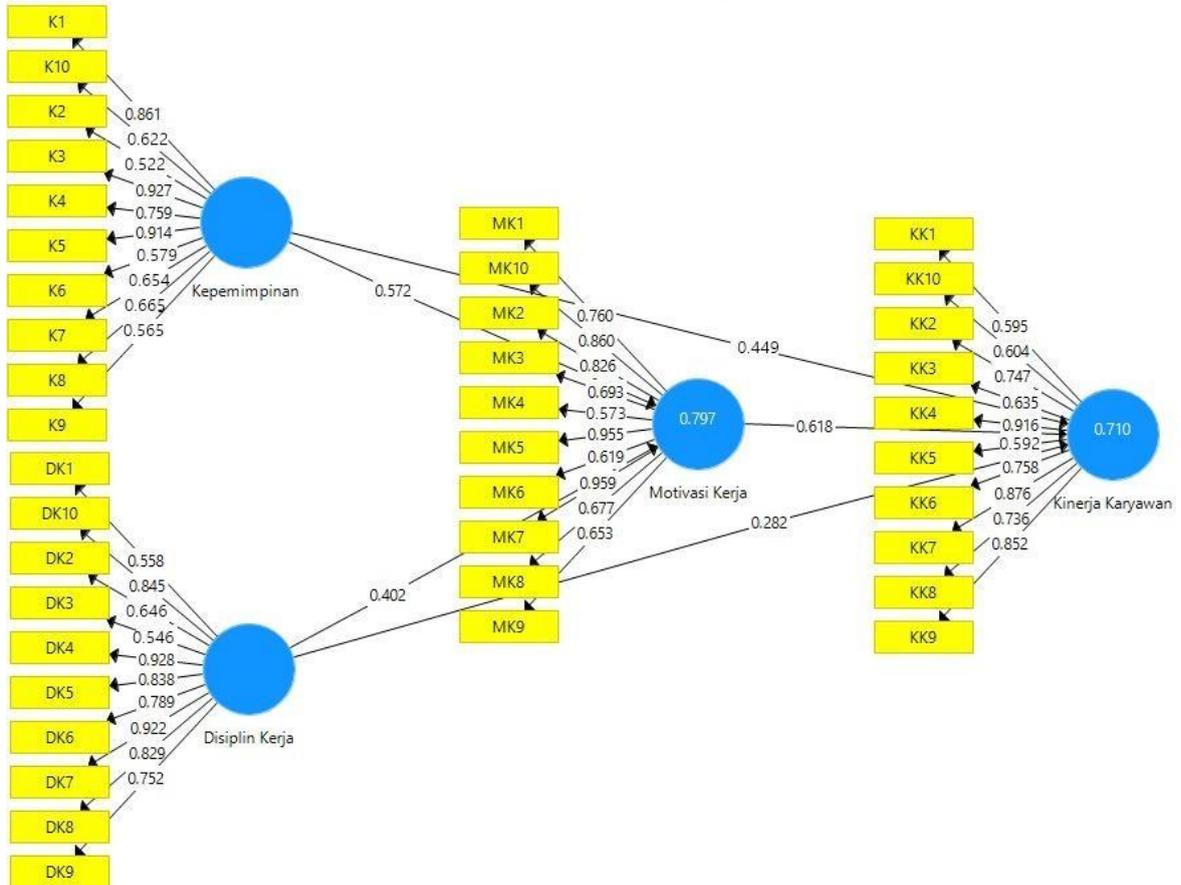
Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	5	10.9	10.9	10.9
	31-40 Tahun	17	37.0	37.0	47.8
	41-50 Tahun	20	43.5	43.5	91.3
	> 50 Tahun	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	21.7	21.7	21.7
	D3	14	30.4	30.4	52.2
	S1	20	43.5	43.5	95.7
	S2	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK1	0,558			
DK10	0,845			
DK2	0,655			
DK3	0,546			
DK4	0,928			
DK5	0,838			
DK6	0,789			
DK7	0,922			
DK8	0,829			
DK9	0,752			
K1		0,861		
K10		0,622		
K2		0,522		
K3		0,927		
K4		0,759		
K5		0,914		
K6		0,579		
K7		0,654		

K8		0,665		
K9		0,565		
KK1			0,595	
KK10			0,604	
KK2			0,747	
KK3			0,635	
KK4			0,916	
KK5			0,592	
KK6			0,758	
KK7			0,876	
KK8			0,736	
KK9			0,852	
MK1				0,760
MK10				0,860
MK2				0,826
MK3				0,693
MK4				0,573
MK5				0,955
MK6				0,619
MK7				0,959
MK8				0,677
MK9				0,653

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,564
Kepemimpinan	0,554
Kinerja Karyawan	0,522
Motivasi Kerja	0,580

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,906
Kepemimpinan	0,812
Kinerja Karyawan	0,888
Motivasi Kerja	0,913

Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,924
Kepemimpinan	0,949
Kinerja Karyawan	0,911
Motivasi Kerja	0,930

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,710	0,689
Motivasi Kerja	0,797	0,788

f Square

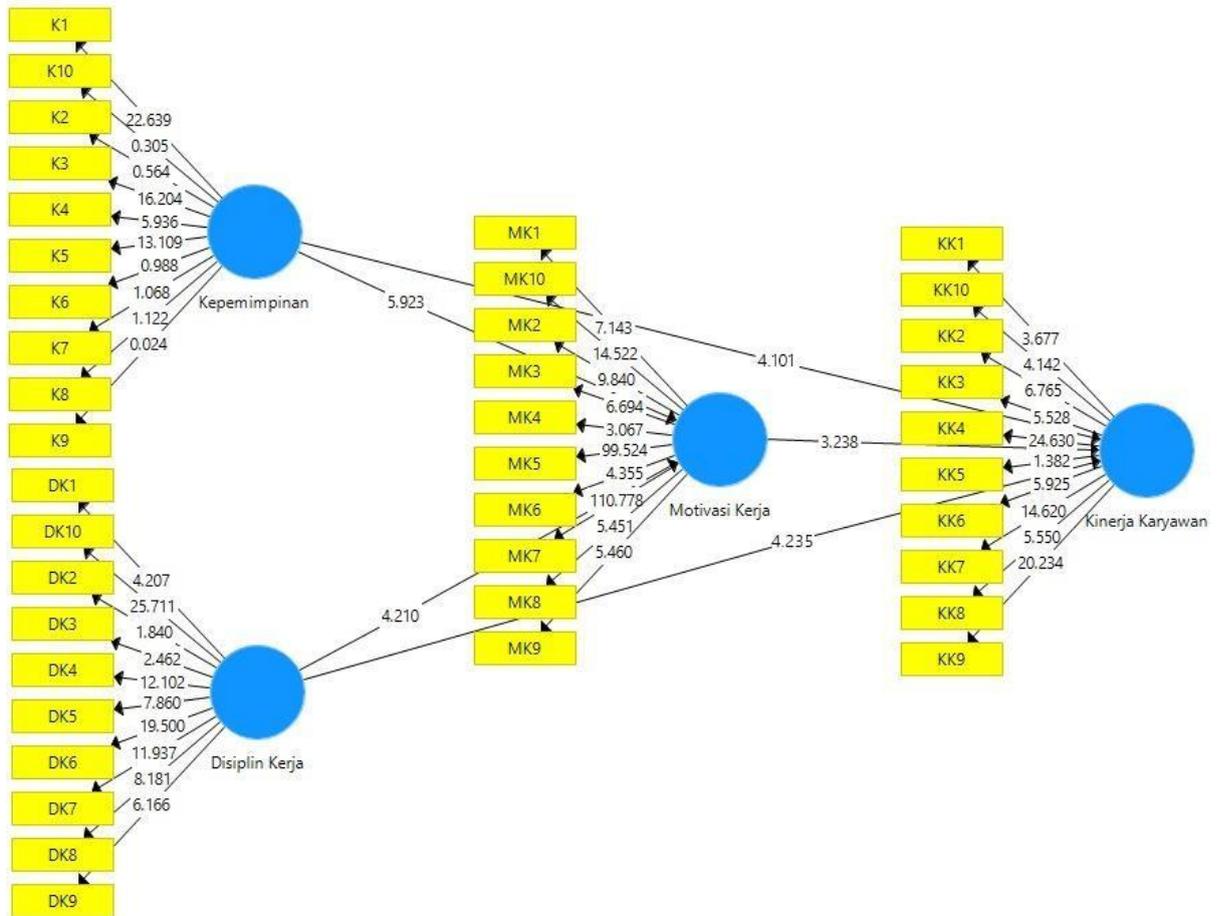
	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			0,105	0,441
Kepemimpinan			0,000	0,893
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja			0,268	

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,282	0,282	0,176	4,235	0,000
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,402	0,416	0,096	4,210	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,227	0,244	0,183	4,101	0,000
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,572	0,568	0,097	5,923	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,618	0,637	0,191	3,238	0,001

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,249	0,263	0,093	2,683	0,008
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,354	0,364	0,137	2,584	0,010

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,282	0,282	0,176	4,235	0,000
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,402	0,416	0,096	4,210	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,227	0,244	0,183	4,101	0,000
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,572	0,568	0,097	5,923	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,618	0,637	0,191	3,238	0,001

Kepemimpinan (X1)

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	5	5	5	1	5
1	1	5	5	5	4	4	4	1	4
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	1	5	5	5	1	1	1	4	1
5	2	5	3	3	1	1	1	5	1
1	1	1	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1	1	1	5	1
1	5	1	5	1	1	1	1	5	1
3	5	3	5	5	1	1	1	5	1
1	4	1	5	1	1	1	1	5	1
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	1	5	5	5	5	5	1	5	5
4	1	4	4	4	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	1	1	1	5	4	4	5	4
1	5	1	1	1	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	1	4
1	5	1	1	1	5	4	4	1	4
1	5	1	1	1	1	4	4	5	4
1	5	1	1	1	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	2	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1	2	5	5	2
5	5	1	1	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	1	1	5	1
1	1	1	1	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1	2	2	5	2
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
5	1	5	3	3	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
5	5	1	1	1	5	1	1	1	1
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	4	5	5	5	1
2	2	2	2	2	5	5	5	5	2

Disiplin Kerja (X2)

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	1	1	4	1	1	1	4
1	5	5	5	2	3	5	5	5	3
1	1	1	1	1	1	1	4	4	1
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	1	3	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	1	5	5	5	5	5	4	4	5
5	3	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	3	3	1	3	4	4	1
5	5	5	4	4	5	4	3	3	5
5	4	4	4	4	1	4	5	5	1
5	5	5	4	4	3	4	5	5	3
5	5	5	4	4	1	4	5	5	1
5	5	1	4	4	5	4	4	4	5
5	1	5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
1	5	1	2	5	1	2	2	2	1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	1	1	1	1	1	5	1
2	5	5	5	5	1	5	5	5	1
5	1	1	2	2	5	2	2	2	5
5	4	5	5	5	1	5	5	5	1
1	1	3	4	4	1	4	4	4	1
1	3	5	1	1	1	1	1	1	1
2	1	5	1	1	1	1	1	1	1
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	1	1	5	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	1	4	4	5	5	5	5	5
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
1	4	5	2	5	3	2	2	2	2
5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	4	4	2	4	4	4	4

Motivasi Kerja (Z)

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10
5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
3	3	5	5	3	3	3	3	1	3
1	5	1	1	1	5	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	3	5	5	1	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	5	5	1	1	1	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	2	1	1	1	1	5	1
3	3	5	1	3	3	3	3	5	3
1	5	5	2	1	1	1	1	5	1
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
5	1	1	2	1	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	1	5	5	5	1	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
1	1	1	1	1	5	1	1	5	1
5	1	1	5	1	1	1	5	4	4
5	1	4	3	1	1	1	1	3	2
1	1	2	4	1	1	1	1	1	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	4	5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	1	1	5	1	1	1	1
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	1	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	3	3	3	3	5	5
1	1	1	5	1	5	1	1	1	1
2	2	5	1	2	2	2	2	5	5



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2712/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/12/2022

Nama Mahasiswa : Siti Maulidya Rismadi
NPM : 1905160562
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 22/12/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Rini Astuti, SE., MM *24/12/2022*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Masagi Tatanan Kontainer Indonesia.*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *08 Februari 2023*

Dosen Pembimbing

(Rini Astuti, SE., MM.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2712/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 22/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Maulidya Rismadi
NPM : 1905160562
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Apakah Pelatihan, Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh dengan Kinerja Karyawan?
2. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Kinerja Karyawan?
3. Apakah Faktor faktor Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas berpengaruh dengan Kinerja Karyawan?

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Camat Medan Belawan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Siti Maulidya Rismadi)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk mempromosikan surat ini agar disebarluaskan
lebih lanjut dan terdapatnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 499 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 01 Sya'ban 1444 H
22 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
Jln.Raya Pelabuhan Gabion No.1 Belawan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Siti Maulidya Rismadi**
Npm : **1905160562**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



an, 23 Maret 2023

Sr.23.03.134/FS-MTKI/MDN

ada yth,
an Fakultas Ekonomi & Bisnis
ersitas Muhammadiyah Sumatera Utara
an

: Permohonan Izin Riset Pendahuluan

gan hormat,

ujuk surat bapak No : 499/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 22 bulan Februari tahun 2023
ial tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa Nama Mahasiswa Bapak :

Nama : Siti Maulidya Rismadi

NPM : 1905160562

Prodi : Manajemen

**Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan**

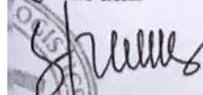
terima melakukan Riset Pendahuluan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Belawan.

ksanaan Riset tersebut pada Tgl. 29 Mei 2023.

ikian di sampaikan agar dapat di ketahui dan terima kasih.

mat kami,

Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
ng Medan


I Kurniawan

ect. Head



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 21 Februari 2023..H
.....20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : S I T I M A U L I D Y A R

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 5 6 2

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N
2 4 - 0 5 - 2 0 0 2

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L . C I M A M U K B A N G 1 4
H O . 7 B E L A W A N .

Tempat Penelitian : P T . M A S A J I T A T A N A N
K O N T A I N E R I N D O N E S I A
C A B A N G M E D A N

Alamat Penelitian : J L . R A Y A P E L A B U H A N I
G A B I O N B E L A W A N .

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(Jasman Sariuddin Htsb., S.E., M.Si.)

Wassalam
Pemohon

(Siti Maulidya Rismadi)

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 19 Mei 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Siti Maulidya Rismadi
N.P.M. : 1905160562
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 Mei 2002
Alamat Rumah : Jalan Cimanuk Gg 14 No. 7 Belawan
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Perbaiki judul dengan menambahkan variabel motivasi sebagai variabel intervening (Z)
Bab I	Tambahkan literature terkait motivasi & data yang berkaitan dgn variabel
Bab II	Tambahkan teori motivasi & kerangka konseptual
Bab III	-
Lainnya	-
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

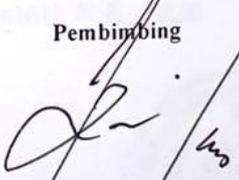
Medan, Jumat, 19 Mei 2023

TIM SEMINAR

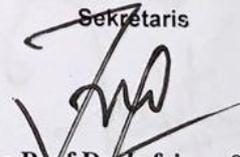
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

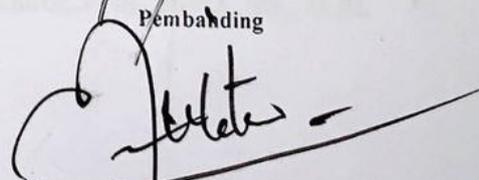
Pembimbing


Rini Astuti, S.E., M.M

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding


Assoc.Prof. Julita, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 19 Mei 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Siti Maulidya Rismadi
N .P.M. : 1905160562
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 Mei 2002
Alamat Rumah : Jalan Cimanuk Gg 14 No. 7 Belawan
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Rini Astuti, S.E., M.M**

Medan, Jumat, 19 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Rini Astuti, S.E., M.M

Pembanding

Assoc. Prof. Julita, SE., M.Si.



Diketahui / Disetujui
Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN: 0105087601

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Siti Maulidya Rismadi
N.P.M : 1905160562
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Nama Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E, M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Sesuaikan dengan format penulisan skripsi feb umsu - Latah Belakng Masda belayelas mekon	15/3-2023 Jeri	Jeri
Bab II	- Referensi utk eteje variabel & tambatkan lagi - Instansi & tambatkan - kerangka konseptual tambatkan pal.hub.hub	19/3-2023 Jeri	Jeri
Bab III	- Populasi & sampel acuan - acuan	25/3-2023 Jeri	Jeri
Daftar Pustaka	Seluruh referen, telupor & daftar pustaka (Meduly)	5/3-2023 Jeri	Jeri
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Angket	10/3-2023 Jeri	Jeri
Persetujuan Seminar Proposal	Ada semua proposal	18/3-2023 Jeri	Jeri

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

((Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.))

Medan, 18 Maret - 2023
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

((Rini Astuti, S.E, M.M))

Medan, 18 Juli 2023

Referensi: SR.23.07.126/FS-MTKI/MDN

Kepada yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan

Revisi: Selesai Riset

Yang terhormat,

Surat ini kami sampaikan kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dan merujuk pada surat No. 1687 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023 bahwasanya Mahasiswa dibawah ini:

- Nama : Siti Maulidya Rismadi
- NPM : 1905160562
- Prodi : Manajemen
- Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Setelah selesai melaksanakan Riset pada Tgl. 13 Juli 2023.

Surat ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Demikian kami,

Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
Cabang Medan


Siti Maulidya Rismadi
Section Head



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini harap dibubuhkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1687 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 22 Dzulhijjah 1444 H
10 Juli 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Siti Maulidya Rismadi**
N P M : **1905160562**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Perringgal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Siti Maulidya Rismadi
NPM : 1905160562
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 24 Mei 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Cimanuk Gg. 14 No. 7 Belawan
Anak Ke : 4 dari 6 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Sumadi
Nama Ibu : Rini Riswati
Alamat : Jl. Cimanuk Gg. 14 No. 7 Belawan

Pendidikan Formal

1. SD Swasta Muhammadiyah 04 Belawan
2. SMP Swasta Muhammadiyah 06 Belawan
3. SMK Swasta PAB 2 Helvetia
4. Tahun 2019-2023, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2023



SITI MAULIDYA RISMADI