

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SIBUAH RAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : DIAN NOVITA  
NPM : 1705160053  
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



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 23 September 2021, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

#### MEMUTUSKAN

Nama : DEAN NIKITA  
N P M : 1201150003  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KINERJASTI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA  
Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

#### TIM PENGUJI

Penguji I

(ASSOC. PROF. DR. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(DONG FARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(NADIA RIZKA PUSMANA, S.E., M.Si.)

Ketua

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

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DIAN NOVITA  
NPM : 1705160053  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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



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

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

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Dian Novita  
N.P.M : 1705160053  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama S.E., M.Si  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	hal. perbaiki latar belakang.	05/07/2021	
Bab 2	hal 14, 15, 18, 25, 26, 32, 33, 34, 35, 36 37. parafilla perusahaan	25/07/2021	
Bab 3	hal 38, 39, 41, 47, 48, 52, 55, 59, 61, 65, 67	30/08/2021	
Bab 4	hal 70 → 76 perbaiki gambar, data	02/09/2021	
Bab 5	perbaiki kesimpulan. Sejenak dan hasil.	09/09/2021	
Daftar Pustaka	Uta Mandaley	10/09/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC untuk ikut sidang / dappin sidang meja hijau	14/09/2021	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2021

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si)



### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dian Novita  
NPM : 1705160053  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 13 Oktober 2021  
Pembuat Pernyataan

  
Dian Novita

NB :

- Surat Pemyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pemyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA**

**Dian Novita**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
E-mail : [diannovita692@gmail.com](mailto:diannovita692@gmail.com)

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sibuah Raya, penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Lokasi Penelitian adalah PT Sibuah Raya Jl. Mas Dulhak No.15 Kec.Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian membagikan kuisioner pada bulan Februari sampai dengan Maret 2021, dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Sibuah Raya yang berjumlah 111 karyawan, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel slovin dengan jumlah sampel 53 orang, dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda adapun hasil penelitian ini adalah, Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.275 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.027 < 0.05$ ), Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.620 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.002 < 0.05$ ), Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.024 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.004 < 0.05$ ) dan secara simultan hasil penelitian secara bersama sama , pelatihan, disiplin dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $23.888 > 3.18$ ) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari  $0.05$  yakni  $0.000$  ( $0.000 < 0.05$ ).

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

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**PT. SIBUAH RAYA**

**Dian Novita**

*Management Study Program Faculty of Economic and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatera  
E-mail : [diannovita692@gmail.com](mailto:diannovita692@gmail.com)*

*The purpose of this research is to know together the influence of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at PT Sibuah Raya, causal associative research using a quantitative approach. The research location is PT Sibuah Raya Jl. Mas Dulhak No. 15 Kec. Medan Polonia, Medan City, North Sumatra. When the study distributed questionnaires from February to March 2021, in this study the population studied were all employees of PT Sibuah Raya, totaling 111 employees, in this study the sample used was used is a slovin sample with a sample of 53 people, in this study the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. ) and a smaller significance level of 0.05 ( $0.027 < 0.05$ ), The results of this study show that motivation has a significant and significant effect on performance as seen from  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $3.620 > 2.007$ ) and a smaller significance level of 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ), Results This study shows that motivation has a significant and significant effect on performance as seen from  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $3.024 > 2.007$ ) and a smaller significance level of 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ) and simultaneously the results of research together, training, discipline and incentives have a significant and significant effect on work performance seen from the calculated  $F \text{ value} > F \text{ table}$  ( $23.888 > 3.18$ ) and the significantly smaller level of 0.05 i.e.  $0.000 < 0.05$ ).*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmad-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara(UMSU).

Selama proses menyusun skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan maupun bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya **Firdaus Mansyah dan Susi Sutarmi** dan abang saya **Aries Pratama** yang memberi perhatian, doa dan dukungan serta menjadi salah satu motivasi terbesar saya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. **Bapak Prof. Dr. Agussani M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Dr. Ade Gunawan S.E, M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. **Bapak Jasman Syahrifuddin S.E, M.Si** selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. **Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. **Ibu Nadia Ika Purnama S.E, MSi** selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi yang baik dan benar.
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Pegawai **PT Sibuah Raya** yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menambah ilmu dan meneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
10. **Tiwi, Ayu, Rindiani, Winda , Rahmayana, Nisa dan Citra** selaku teman seperjuangan atas doa-doa serta semangat yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharap adanya sebuah kritik dan saran yang bersifat membangun untuk melengkapi kesempurnaan skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi banyak orang.

Medan,      September 2021

**Dian Novita**

**170516005**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABTRACK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kinerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja.....	7
2.1.1.3 Tujuan Kinerja.....	8
2.1.1.4 Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.5 Indikator Kinerja .....	10
2.1.2 Kepemimpina .....	13
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Kepemimpinan .....	14
2.1.2.3 Fungsi-fungsi Kepemimpinan.....	16
2.1.2.4 Teori-teori Kepemimpinan .....	17
2.1.2.5 Keterampilan Kepemimpinan .....	19
2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan.....	19
2.1.3 Motivasi .....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	22
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	25
2.1.3.4 Metode Motivasi .....	26

2.1.3.5 Indikator Motivasi .....	27
2.1.4 Disiplin Kerja .....	28
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	28
2.1.4.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	28
2.1.4.3 Macam-macam Disiplin Kerja .....	30
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja .....	31
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.3 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	38
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Teknik pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
3.6.1 Uji Validitas .....	45
3.6.2 Uji Reabilitas .....	46
3.7 Analisis Regresi Berganda .....	46
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis .....	48
3.9.1 Uji T (Parsial).....	48
3.9.2 Uji F (Serempak).....	49
3.10 Koefisien Determinasi.....	51
3.11 Skala Pengukuran.....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	52
4.1.2 Susunan Direksi, Struktur Perusahaan dan Legalitas.....	53
4.2 Hasil Penelitian .....	54
4.2.1 Identitas Responden .....	55
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden .....	56
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
4.2.3.1 Uji Validitas .....	64
4.2.3.2 Uji Reliabilitas .....	65

4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.4.1 Normalitas .....	66
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas .....	67
4.2.4.3 Uji Heterodekasitas .....	68
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	70
4.2.6.1 Uji Secara Parsial (Uji t) .....	70
4.2.6.2 Uji Simultan (Uji F) .....	73
4.2.7 Koefisien Determinasi.....	75
4.3 Pembahasan.....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran.....	79
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	39
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan.....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Usia .....	55
Tabel 4.3 Lama Kerja.....	56
Tabel 4.4 Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	59
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	63
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	66
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	66
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	67
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Item-Total Statistics.....	67
Tabel 4.14 Coefficients .....	70
Tabel 4.15 Coefficients .....	72
Tabel 4.16 Coefficients .....	73
Tabel 4.17 ANOVA .....	76
Tabel 4.18 Model Summary.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema indikator-indikator kedisiplinan menurut Hasibuan.....	33
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
Gambar 2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
Gambar 2.5 Pengaruh Kepeimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	49
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian F .....	50
Gambar 4.1 P-Plot Normalitas .....	68
Gambar 4.2 Histogram Normalitas .....	69
Gambar 4.3 Scatterplot.....	71
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis X1 .....	74
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis X2 .....	74
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis X3 .....	75
Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah bagaimana cara mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam setiap organisasi untuk kelngasungan hidup matinya sebuah perusahaan.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi moderen, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber datanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga,pikiran, bakat kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkung usaha dari perusahaanya dan meninginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Dampak yang positif dari meningkatnya kinerja karyawan akan dirasakan oleh perusahaan. Menurut

(Moehariono, 2015) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan. Bahkan pada masa sekarang ini dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami perusahaan, sangat ditentukan oleh peranan pimpinannya. Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Daulay, 2017) mengemukakan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pimpinan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain setiap pimpinan harus memperlihatkan contoh yang baik karena pegawai selalu memperhatikan pimpinannya.

Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi dari seorang pimpinan agar karyawan termotivasi demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan. (Nawawi, 2015) Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan.

Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. (Thoha, 2010) Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Kemudian salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan-peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Menurut Sastrohardiwiryo (Sastrohadiwiryo, 2013) menyatakan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis menemukan masalah dan fenomena-fenomena dalam perusahaan PT Sibuh Raya. Masalah dan fenomena-fenomena yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang menurun, karyawan yang beristirahat belum pada waktunya. Selain itu pimpinan perusahaan masih belum memiliki hubungan yang akrab dengan para karyawan. . Kemudian masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan agar karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab sehingga memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Adapun alasan dipilihnya judul dalam penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan secara subjektif. Secara objektif, peneliti tertarik dengan

permasalahan ini dikarenakan pada PT Sibuah Raya tingkat kinerja karyawan relatif rendah. Sehingga dirasakan pentingnya untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi agar kinerja karyawan PT Sibuah Raya dapat ditingkatkan. Secara subjektif, penelitian ini belum pernah dilakukan di PT Sibuah Raya serta data dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian baik data sekunder dan data primer.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Kurangnya disiplin karyawan
2. Masih banyaknya ditemukan karyawan yang datang terlambat
3. Kurangnya dorongan untuk membangkitkan motivasi karyawan
4. Menurunnya perilaku menjaga atau memelihara karyawan
5. Kurangnya tanggung jawab karyawan
6. Kinerja karyawan menurun

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

Adapun batasan permasalahan yang difokuskan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Sibuah Raya. Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah penulis uraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya ?

2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya?
4. Apakah ada pengaruh bersamaan antar kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sibuah Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sibuah Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sibuah Raya.
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sibuah Raya.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi PT Sibuah Raya penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kedepannya diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijak strategi perusahaan yang akan datang.

2. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat memberikan atau memperoleh wawasan bagi peneliti yang akan meneliti diwaktu yang akan datang
3. Bagi Universitas untuk membuat referensi bacaan perpustakaan dan bahan referensi penelitian-penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Menurut (Rotundo, M. & Sackett, 2012) mendefinisikan kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Hariandja, 2012) yang mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

###### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kemampuan dan penerimaan seorang pekerja.
3. Dan tingkat motivasi pekerja.

Menurut (Afandi, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut (Jackson, 2014) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik diantaranya adalah:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka.

#### **2.1.1.3 Tujuan Kinerja**

Menurut (V. Rivai, 2014) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut (Wibowo, 2014) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti

diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

#### **2.1.1.4 Manfaat Kinerja**

Menurut (V. Rivai, 2014) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia.

Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja: Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas Kerja: Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan: Mencerminkan bagaimana seorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
4. Sikap koorperatif: Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

(Jackson, 2014) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)

Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

Sedangkan menurut (Robbins, 2014) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam yaitu:

1. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut-sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang, teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam perusahaan dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

(Gary, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok suatu organisasi”.

(Handoko, 2011) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan”.

Sedangkan Hasibuan (2005:187) mengatakan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku seorang manajer untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tanggungjawab tugas didalam perusahaan sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor Kepemimpinan

Faktor-faktor utama dalam kepemimpinan menurut Sudarwan (dalam Sudaryono, 2014:33):

1. Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai apa siapa dirinya sendiri. Kesuksesan seorang pemimpin sejati berasal dari pengakuan pengikut atau masyarakat, oleh karena itu untuk menjadi seorang pemimpin harus diakui pengikutnya dan dia harus mampu menampilkan sosok yang layak untuk diikuti.
2. Berbeda pengikut berbeda pula karakternya. Dengan demikian, pengikut yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Karenanya seorang pemimpin harus mengenali orang-orang yang dipimpin atau pengikutnya. Pemimpin “harus turun kebawah” untuk mengetahui karakter atribut karyawannya, seperti: menemui, mengetahui, dan mengajak melakukan sesuatu.
3. Kepemimpinan tidak berada pada situasi yang kosong. Apa yang efektif dilakukan oleh pemimpin dalam satu situasi tidak akan selalu efektif dalam situasi yang lain. Pimpinan harus menggunakan pertimbangan untuk memutuskan tindakan terbaik seperti apa yang diperlukan dalam setiap situasi. Disinilah esensi seorang pimpinan memerlukan kecerdasan edversitas, yaitu kemampuan diri untuk cepat keluar dari situasi sulit dengan tindakan yang benar dan resiko yang kecil.
4. Pemimpin yang baik adalah komunikator yang handal. Sebagian besar waktu yang dipakai untu pekerjaan pemimpin adalah berkomunikasi, baik internal maupun eksternal. Aktivitas pemimpin dilakukan melalui dua arah

komunikasi yaitu secara verbal maupun non verbal. Cara pemimpin berkomunikasi sangat menentukan apa hal itu akan membangun atau merusak hubungan antar sesama mereka.

Menurut Setiawan dan Muhith (2013,p.32) ada beberapa faktor yang mempunyai kepemimpinan adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya berpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas dan kemampuan yang dimilikinya. Diera modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki oleh orang lain. Seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggungjawab, , aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi sosial.

#### 2. Faktor Jabatan

Hal penting yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja sendiri tetapi selalu berada dilingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan kondisi dan situasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.

#### 3. Faktor Situasi dan Kondisi

Dalam suatu kondisi dan situasi tertentu dibutuhkan tipe kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi

terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

### **2.1.2.3 Fungsi-fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan dalam dua dimensi berikut (Rivai,2002) :

1. Dimensi yang berkenan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Menurut Frunzi dan Savini sebagaimana dikutip Hidayat (2005) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang merupakan karakteristik kepemimpinan. Kelima fungsi tersebut adalah:

1. Pengajaran dengan memberikan pengarahan khusus, saran dan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Konseling dengan mewawancarai para karyawan dan membantu dalam menemukan jawaban.
3. Evaluasi dalam melakukan pengawasan, peninjauan, penilaian terhadap karyawan sebagai timbal balik terhadap kinerja karyawan.
4. Delegasi dengan memberikan tugas, tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan yang dinilai berkompeten.
5. Pemberian imbalan dengan menyediakan pengakuan nyata maupun tidak nyata kepada karyawan yang sudah menyelesaikan tugasnya dengan baik.

#### 2.1.2.4 Teori-teori Kepemimpinan

Menurut Wursanto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yakni:

1. Teori kelebihan, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya.
2. Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula.
3. Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan.
4. Teori kharismatik, yakni seorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar.
5. Teori bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang dimilikinya.
6. Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.

Sedangkannya menurut G.R Tery yang kembali dikutip oleh (Martoyo, 2012) ada beberapa tipe kepemimpinan, yaitu:

##### 1. Tipe Pribadi (*Personal Leadership*)

Pemimpin tipe ini didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relative sederhana pelaksanaannya.

##### 2. Tipe Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Pemimpin dengan tipe ini memberikan sedikitnya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya.

3. Tipe Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinan merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakannya.

4. Tipe Demokrasi (*Democractic Leadership*)

Pemimpin tipe ini menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan dengan atau pendapat-pendapat kelompok dalam mengambil keputusan sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada, dan merasa bahwa pendapatnya masih selalu diperhitungkan.

5. Tipe Kebapakan (*Paternalistis Leadership*)

Tipe ini cenderung terlalu ke-bapak-an, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing. Hal ini dapat berakibat menumpuknya pekerjaan pemimpin, karena tipe ini terlalu melindungi bawahannya.

6. Tipe Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal, dimana interaksi antar orang seorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pemimpin. Tipe ini memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain dan diikuti oleh orang lain. Tipe ini diberikan pemimpinnya, karena bawahannya yang menyenangkan.

### 2.1.2.5 Keterampilan Kepemimpinan

Seorang pemimpin berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Menurut (Sujak, 2015) keterampilan dalam kepemimpinan itu terdiri dari lima macam, yaitu:

1. Pemberian kuasa (*empowerment*) adalah pembagian kuasa oleh pemimpin terhadap bawahannya.
2. Intuisi (*intuition*) adalah keterlibatan manajer dalam menetap situasi, mengantisipasi perubahan, mengambil resiko, dan membangun kejujuran.
3. Pemahaman diri (*self understanding*) adalah kemampuan untuk mengenali kekuatan-keuatan hal-hal positif yang ada pada dirinya dan kemampuan dalam menetapkan upaya mengatasi kelemahan yang ada pada dirinya.
4. Pandangan (*vision*) adalah keterlibatan dirinya dalam mengimajinasi kondisi lingkungan yang berbeda-beda serta dalam mengimajinasikan suatu kondisi untuk memperbaiki lingkungan organisasi.
5. Nilai keselarasan (*congruence value*) adalah kemampuan dalam mengetahui dan memahami nilai-nilai yang berkembang dalam organisasinya, nilai-nilai yang dimiliki bawahannya, serta dalam memadukan dua nilai tersebut menuju organisasi yang efektif.

### 2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan

Menurut (George, 2012) menyatakan atas tujuh sumber indikator yaitu:

1. Kedudukan sebagai pengawas

Pimpinan yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pimpinan yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukum atau pemecatan. Dalam

kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan seperti perang.

## 2. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pimpinan yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

## 3. Kecerdasan

Kecerdasan seorang pimpinan pada jabatan yang dipegang oleh pimpinan secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin maka semakin besar kekuatan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pimpinan tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh jabatan dalam organisasinya

## 4. Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari diri seorang pimpinan yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenian daya tarik, kegaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

## 5. Kepercayaan diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan

jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah-hadiah tersebut.

#### 6. Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang dinilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pimpinan maka semua informasi yang datang dari luar organisasi. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

#### 7. Hubungan dengan bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang-orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran-saran dari orang-orang lain, karena mereka membantu mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal-hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

Menurut (Kartono, 2013) menyatakan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat: Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan: Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Temperamen: Gaya perilaku yang ciri khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian: Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Sutrisno, 2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendukung perilaku seseorang.

Menurut (Afandi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri sendiri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun menurut (Afandi, 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut (Sutrisno, 2011) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah : al atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.
2. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. : ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus harus bekerja keras.

Faktor-faktor ekstern adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
3. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### 2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut pendapat Hasibuan, pemberian motivasi kepada seorang individu juga dapat menghasilkan beberapa tujuan, antara lain:

1. Memberikan semangat atau dorongan kepada bawahannya
2. Meningkatkan produktivitas dari seorang pegawai pada saat bekerja
3. Menjadikan karyawan lebih kreatif serta selalu berpartisipasi dalam aktivitas control
4. Meningkatkan kedisiplinan pada karyawan guna mengurangi angka absensi pada karyawan
5. Menciptakan rasa tanggung jawab kepada berbagai tugas yang mereka terima.
6. Mempertahankan tingkat loyalitas pada karyawan sehingga mereka akan tetap bertahan didalam perusahaan.
7. Menciptakan suasana kondisi kerja yang kondusif serta hubungan kerja yang nyaman dan baik antar rekan kerja.

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut (M. Hasibuan, 2014) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Arep, 2014) manfaat motivasi yang utama 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 standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehinggadapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

#### **2.1.3.4 Metode-metode Motivasi**

Menurut (M. Hasibuan, 2014) ada 2 metode yang dilakukan untuk memotivasi karyawan, antara lain:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Metode langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

## 2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung adalah metode motivasi yang diberikan dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang memadai, mesin-mesin yang baik, ruangan keterangan dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga kinerja meningkat.

### **2.1.3.5 Indikator Motivasi**

Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2013) meliputi :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan,
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas / sasaran,
5. Usaha untuk maju dan ketekunan.

Sedangkan indikator motivasi menurut (Afandi, 2020) adalah

1. Balas Jasa.
2. Kondisi Kerja.
3. Fasilitas Kerja.
4. Prestasi Kerja.
5. Pengakuan dari atasan dan
6. Pekerjaan itu sendiri.

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kesadaran adalah sikap seorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Menurut (Nasution, 2013) disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Menurut (P. S. Siagian, 2013) disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna terlepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Sedangkan menurut (V. Rivai, 2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku dan perbuatan seseorang yang bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tertulis dan tidak tertulis.

### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah

keajaiban, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepeimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Afandi, 2020) adalah

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja**

(Sastrohadiwiryono, 2013) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.1.4.3 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut (P. S. Siagian, 2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Diantaranya:

1. Pendisiplinan preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan korelatif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Sementara itu menurut (V. Rivai, 2014) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korelatif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individual (*individual right perspective*) yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kedisiplinan terdapat empat macam yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interkasi antara rekan kerja dan pimpinan
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah tujuan perusahaan.

Sementara itu menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) indikator kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi karyawan.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut serta mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/instansi.

4. Keadilan

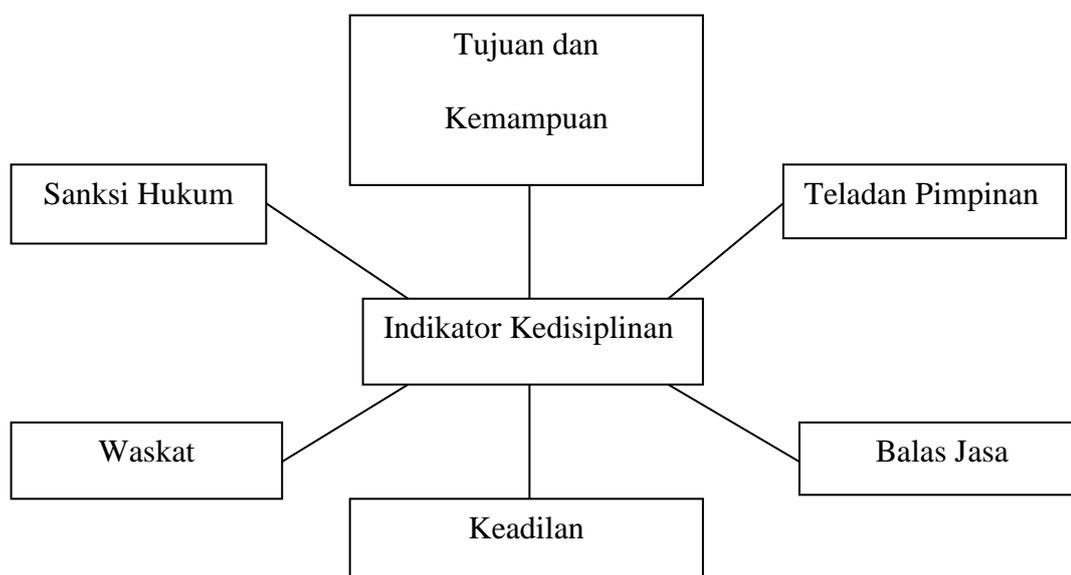
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

## 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.



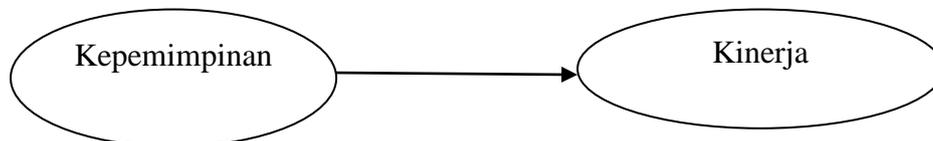
**Gambar 2.1** Skema indikator-indikator kedisiplinan menurut Hasibuan.

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok (Herlina, Syarifudin & Kartika, 2019). Pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan oleh individu maupun perusahaan. Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tatan Suranjar dan Oyon Saryono, 2019), (A. Rivai, 2020), (Arianty, 2016), (Khair, 2018), (Rizal & Radiman, 2019),

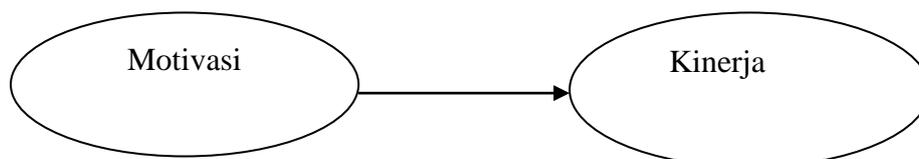
(S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Khair, 2018), (Astuti, 2018a), (Jufrizen, 2017b), (Bahri, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen, 2017a), (Kamal, 2015), (T. S. Siagian & Khair, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

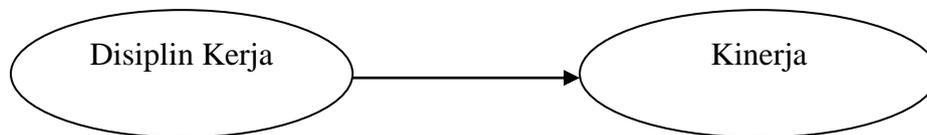
Menurut (Sedarmayanti, 2015) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi *energy* yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Dengan motivasi kerja dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Pendapat di atas sesuai dengan penelitian terdahulu (Astuti, 2018b), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Farisi et al., 2020), (Tanjung, 2019), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Tupti, 2020), (Mujiatun, 2015), (Rizal & Radiman, 2019), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Bahri, 2020), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Saripuddin, 2017), (Tirtayasa, 2020), (Sjahril Efferndi Pasaribu, 2019), (Farisi et al., 2020), (Siswadi, 2015), (Handayani & Arianty, 2010), (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Davis, 2012) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Menurut penelitian terdahulu (Wahyudi, 2019), (Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Azhar et al., 2020), (Siswadi, 2016), (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen, 2016), (Tanjung, 2015), (Prayogi et al., 2019), (Arda, 2017), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

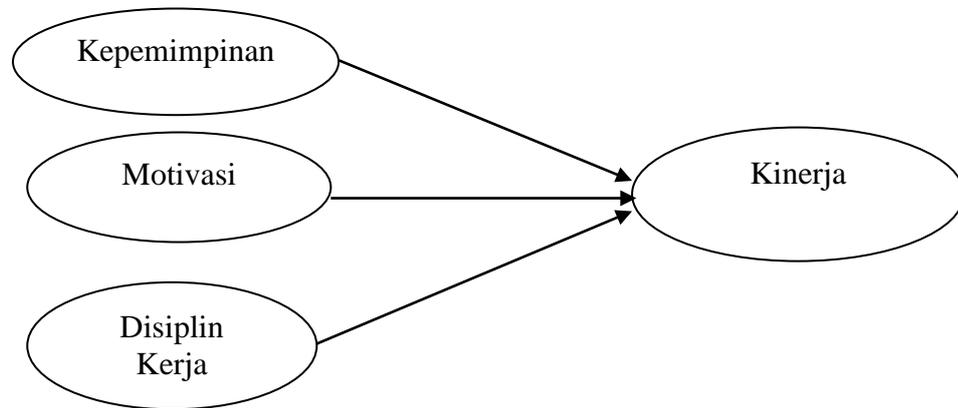


**Gambar 2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 4. Pengaruh Kepeimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberi kontribusi untuk perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain seperti kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Menelitian yang dilakukan oleh (Yanti Komala Sari, 2014), (Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahri, 2020), (Jufrizen, 2018) membuktikan secara bersama-sama

kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.5 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya

H4: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sibuah Raya

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Di dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. (Juliandi et al., 2014) bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2015) bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu angket dan wawancara, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2015) “Operasionalisasi variabel adalah yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut.’ definisi operasional variabel berisi tentang variabel-variabel dan indikator atau

karakteristik variabel terikat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan dalam dua katagori utama, yaitu variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependen). Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Simbol variabel independen adalah X. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Simbol variabel dependen adalah Y.

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini kinerja karyawan.

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.	Indikator kepemimpinan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sifat</li> <li>2. Kebiasaan</li> <li>3. Temperamen</li> <li>4. Watak</li> <li>5. Kepribadian</li> </ol> Kartono (2008: 34)	Skala likert

	Handoko (2008:187)		
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendukung perilaku seseorang.  Sutrisno (2011:109)	Indikator motivasi adalah:  1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri  Afandi (2018:29)	Skala likert
Disiplin kerja (X3)	Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah	Indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:  1. Tanggung jawab 2. Prakarsa 3. Kerjasama 4. Ketaatan  Mangkunegara	Skala likert

	ditetapkan. Setiyawan dan Waridi (2012:189)	(2002:132)	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Ratundi dan Sacket ( 2012: 76)	Indikator kinerja karyawan yaitu:  1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap kooperatif Mangkunegara (2001: 75)	Skala likert

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di PT Sibuah Raya Jl. Mas Dulhak No.15  
Kec.Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

Waktu penelitian ini dimulai Januari 2021 sampai dengan September 2021..

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Penelitian															
		Jan		Feb		Maret		April		Juni		Juli		Agust		Sep	
		1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
		2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
1	Pengajuan Judul		■														
2	Riset			■													
3	Pembuatan Proposal				■	■											
4	Perbaikan Proposal					■	■										
5	Seminar Proposal							■									
6	Penyusunan Skripsi								■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau															■	

### 3.4 Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Wiratna, 2015) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Sibuah Raya yang berjumlah 111 karyawan.

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Karyawan**

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	85 karyawan
Wanita	26 karyawan
Total	111 karyawan

Sumber: PT Sibuah Raya

## 2. Sampel

Menurut (Wiratna, 2015) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Jumlah populasi di PT Sibuh Raya ada 112 maka jumlah sampel minimal adalah

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \\ &= \frac{111}{1 + (111 \times 0.10^2)} \\ &= \frac{111}{1 + (1,11)} \\ &= \frac{111}{2,11} \\ &= 52,60 \\ &= 53 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Angket (Kuesioner)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

#### **2. Wawancara (Interview)**

Dalam penelitian ini objek yang akan diwawancarai adalah pihak PT Sibuah Raya untuk mengetahui data primer seperti profil dan informasi-informasi penting mengenai perusahaan lainnya.

#### **3. Metode Dokumentasi**

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Metode data berupa jumlah karyawan PT Sibuah Raya.

### **3.6 Teknik Analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Analisis ini meliputi:

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Statistical Program For Sosial Science (SPSS)* versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. dari beberapa pernyataan (Questioner) yang dijawab dan hitungan bahan pengujian Uji Validitas menggunakan pendekatan "*single trial administrator*" yakni pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Siregar, S 2012:344)

Dimana:

- N = Jumlah responden
- $N\sum X$  = Skor variabel (jawaban responden)
- $\sum Y$  = Skor Total variabel untuk responden n

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
  - a. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( Sig 2-tailed < $\alpha$ 0,05).
  - b. terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-ted > $\alpha$ 0,05).

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Realiabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang digunakan adalah *cronbach alpha* melalui proga komputer *Excel Statistic Analysis SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpa* dikatakan reliable bila *Alpa* > 0,6 dengan rumus *Alpa* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Dengan keterangan:

$r_{11}$	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
$St$	= Jumlah varians butir
$K$	= Jumlah item

### 3.7 Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Menurut (Sugiyono, 2015) uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan rekomendasi untuk mengetahui atau untuk memecahkan tujuan masalah praktis. Persamaan regresi daalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2015)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$b_1$ - $b_3$  = Besaran koefisien Regresi dari masing-masing variable

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin Kerja

$e$  = *Standar Error*

### 3.7 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*.

Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3.8 Pengujian Hipotesis

### 3.8.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

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

Keterangan:

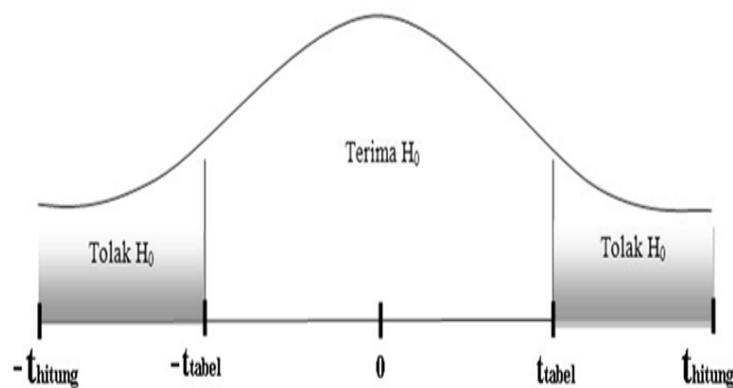
$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi  $xy$  yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesisi**

### 3.8.3 Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diaktakan bahwa variabel dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih mudahnya dapat dengan melihat

probabilitasnya dan membandingkannya dengan taraf kesalahan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yang digunakan yaitu 10% atau 0,10. Jika probabilitasnya < taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya.

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

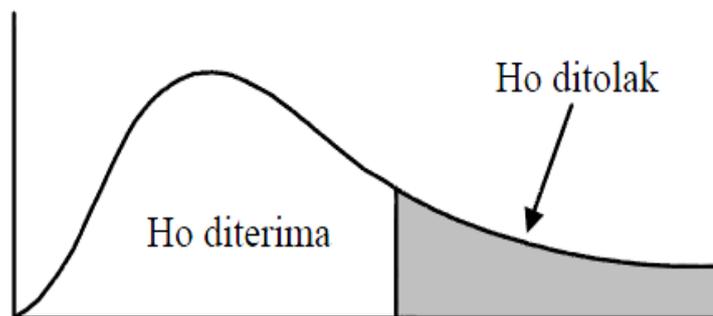
$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 3.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2012:277)

Keterangan:

D =Determinasi

$R^2$  =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

### 3.11 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan *skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena alternative jawaban telah tersedia, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing-masing sebagai berikut :

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT. Sibuah Raya adalah penanaman modal asing di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan di bawah Mr. Karl O.F.Schneider, mantan Konsul Kehormatan Republik Federal Jerman, Perseroan didirikan berdasarkan hukum penanaman modal asing Republik Indonesia, dan didirikan pada tanggal 8 Mei 2000, Sejak itu perusahaan telah berinvestasi di perkebunan kelapa sawit lapangan hijau di Provinsi Sumatera Utara di Kecamatan Padang Lawas dan batas barat Kota Sibuhuan., Perusahaan Perkebunan memiliki perjanjian usaha patungan dengan Perusahaan Singapura bernama Schneider Sumatra Investment Pte. Ltd yang juga merupakan pemegang saham mayoritas dari perusahaan perkebunan PT. Sibuah Raya.

Dalam pendiriannya PT. Sibuah Raya memiliki modal dasar perseroan sebesar Rp.7.425.000.000 yang terbagi atas 100 saham, masing masing bernilai dengan nominal Rp.7.425.000, dari modal dasar tersebut telah ditempatkan dan disetor penuh dengan uang tunai 50% dari nominal tersebut, oleh para pendiri yang data datanya tercantum dalam Akte pendirian perusahaan.

Perkebunan Kelapa Sawit PT SIBUAH RAYA berlokasi di Desa-desa Siali-Ali, Huta Lombang Kecamatan Barumon dan Desa Pasir Julu, Hurung Jilok, Sungai Jior, Pasir Jac, Kecamatan Sosa, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.

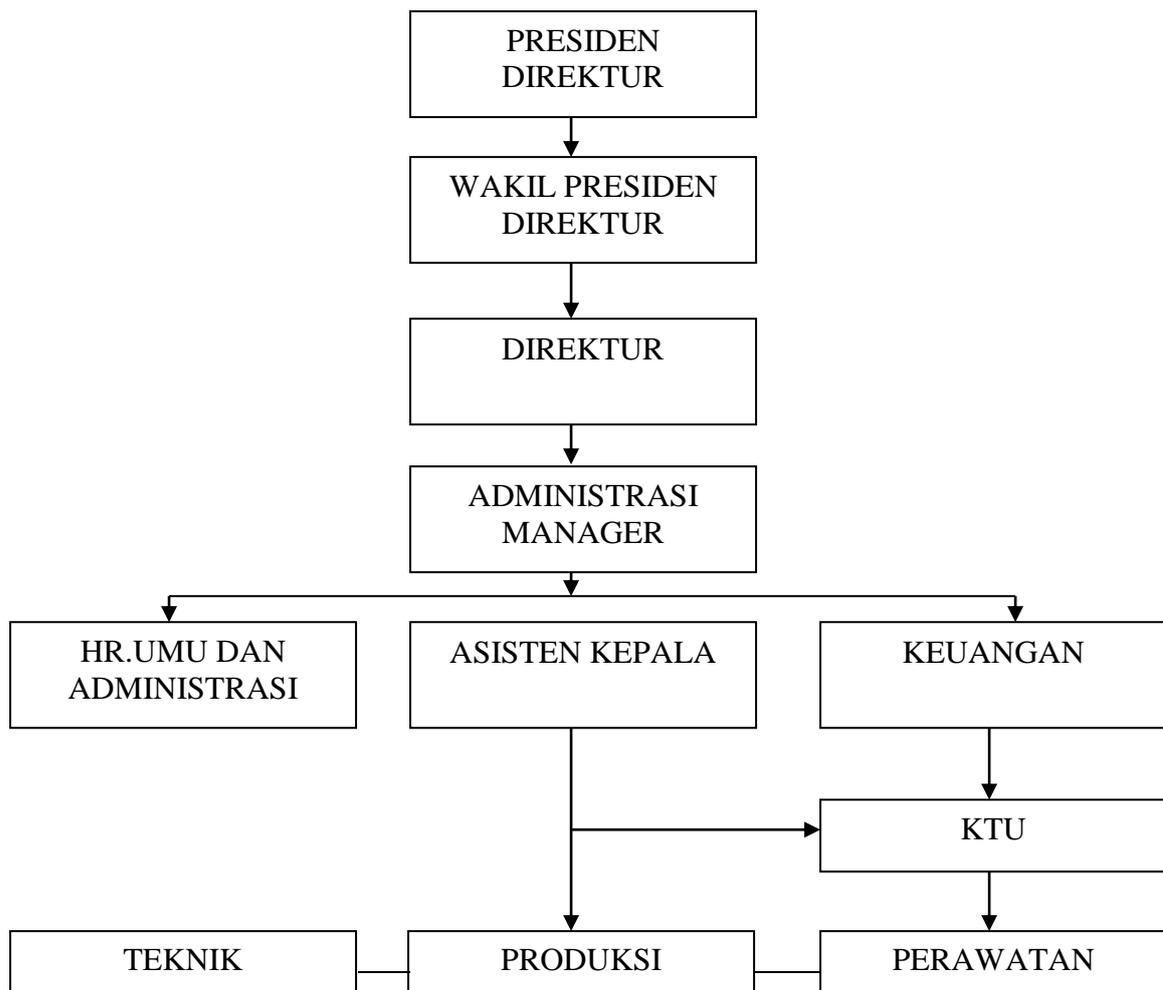
#### **4.1.2 Susunan Direksi, Struktur Perusahaan, dan Legalitas**

Semenjak dibangun pada tahun 2000 direksi PT SIBUAH RAYA selalu berganti ganti dan susunan direksi dan pada hari senin tanggal 25 juli 2016 dihadapan notaries Arifin, S.H., M.KN, telah diterima pemberitahuan perubahan pengurus dari PT SIBUAH RAYA adapun susunannya adalah sebagai berikut:

- Presiden Direktur : TILMAN KARL SCHNEIDER
- Wakil Presiden Direktur : FRANK MICHAEL SCHNEIDER
- Direktur : LEONY LILY JAPUTRA
- Presiden Komisaris : WAN YIU MENG
- Wakil Presiden Komisaris ANDREA H SCHNEIDER

Direksi dalam perusahaan bertugas untuk melaksanakan dan menjalankan kebijakan yang telah digariskan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh komisaris berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan, dan melakukan pengelolaan dan pengawasan perseroan.

## STRUKTUR ORGANISASI PT SIBUAH RAYA



*Sumber: PT Sibuah Raya*

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan identitas responden dari kuisioner yang telah disebar sebelumnya, identitas responden yang ditanyakan adalah Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa kerja.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	32	60.4	60.4	60.4
	Perempuan	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021*

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden yang menjadi sampel penelitian, dari tabel 4.1 terlihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yakni 32 orang (60.4%) dan yang berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 21 orang.

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	28	52.8	52.8	52.8
	26-35 tahun	23	43.4	43.4	96.2
	36-45 tahun	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021*

Dari tabel 4.2 terlihat persentase usia responden, mayoritas responden berusia diantara 20-25 tahun yang berjumlah 28 orang (52.8%), lalu responden yang berusia diantara 26-35 tahun berjumlah 23 orang (43.4%) dan responden yang berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 2 orang (3.8%).

**Tabel 4.3 Lama Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	33	62.3	62.3	62.3
5-10 tahun	14	26.4	26.4	88.7
10-15 tahun	5	9.4	9.4	98.1
> 15 tahun	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Tabel 4.3 menunjukkan persentase lama kerja responden, mayoritas responden sudah bekerja diantara 1-5 tahun berjumlah 33 orang (62.3%), lalu responden yang sudah bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 14 orang (26.4%), kemudian responden yang bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 5 orang (9.4%) dan responden yang sudah bekerja diatas 15 tahun berjumlah 1 orang (1.9%).

**Tabel 4.4 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	19	35.8	35.8	35.8
Strata	34	64.2	64.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Spss 2021

Tabel 4.4 menunjukkan persentase pendidikan responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan Strata yakni 34 orang (64.2%) dan yang berpendidikan Diploma berjumlah 19 orang (35.8%).

#### 4.2.2 Distribusi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor jawaban 1-5, dalam penelitian ini terdapat 10 (sepuluh) item pernyataan untuk variabel kepemimpinan, 10 (sepuluh) item pernyataan untuk variabel motivasi, 8 (delapan) item pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 8 (delapan) item pernyataan

untuk variabel kinerja, pembahasan dari masing masing variabel akan dijabarkan dibawah ini.

**Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	3	5.7	32	60.4	18	34	53	100
<b>P2</b>	-	-	-	-	2	3.8	31	58.5	20	37.7	53	100
<b>P3</b>	-	-	-	-	3	5.7	34	64.2	16	30.2	53	100
<b>P4</b>	-	-	-	-	7	13.2	27	50.9	19	35.8	53	100
<b>P5</b>	-	-	-	-	3	5.7	27	50.9	23	43.4	53	100
<b>P6</b>	-	-	-	-	-	-	29	54.7	24	45.3	53	100
<b>P7</b>	-	-	-	-	1	1.9	30	56.6	22	41.5	53	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	1	1.9	30	56.6	22	41.5	53	100
<b>P9</b>	-	-	-	-	1	1.9	31	58.5	21	39.6	53	100
<b>P10</b>	-	-	-	-	-	-	31	58,5	22	41.5	53	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Atasan saya memiliki sifat yang mudah dipahami oleh setiap bawahannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 32 orang (60.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memiliki atasan sifat yang mudah dipahami oleh setiap bawahannya.
2. Pada pernyataan “Atasan Saya tidak menunjukkan sifat buruknya selama berada di lingkungan kerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 31 orang (58.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa atasan mereka tidak menunjukkan sifat buruknya selama berada di lingkungan kerja.
3. Pada pernyataan “Atasan Saya memiliki kebiasaan untuk menyemangati para bawahannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 34 orang (64.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan mereka memiliki kebiasaan untuk menyemangati para bawahannya.

4. Pada pernyataan “Kebiasaan atasan saya ketika berada di kantor adalah memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat” mayoritas responden menjawab setuju yakni 27 orang (50.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kebiasaan atasan mereka ketika berada di kantor adalah memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat.
5. Pada pernyataan “Atasan saya tidak suka memarahi para bawahannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 27 orang (50.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan mereka tidak suka memarahi para bawahannya.
6. Pada pernyataan “Saya tidak menyukai atasan yang temperamental” mayoritas responden menjawab setuju yakni 29 orang (54.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden tidak menyukai atasan yang temperamental.
7. Pada pernyataan “Watak dari atasan saya mudah untuk dibaca” mayoritas responden menjawab setuju yakni 30 orang (56.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Watak dari atasan mereka mudah untuk dibaca
8. Pada pernyataan “Atasan saya memiliki watak yang baik untuk setiap karyawannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 30 orang (56.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan mereka memiliki watak yang baik untuk setiap karyawannya
9. Pada pernyataan “Atasan saya memiliki kepribadian yang terbuka” mayoritas responden menjawab setuju yakni 31 orang (58.5%) artinya

dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan mereka memiliki kepribadian yang terbuka

10. Pada pernyataan “ Atasan saya akan dengan jujur menceritakan tentan kemajuan/penurunan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 31 orang (58.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan mereka akan dengan jujur menceritakan tentan kemajuan/penurunan perusahaan.

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	-	-	30	56.6	23	43.4	53	100
<b>P2</b>	-	-	-	-	-	-	28	52.8	25	47.2	53	100
<b>P3</b>	-	-	-	-	-	-	42	79.2	11	20.8	53	100
<b>P4</b>	-	-	-	-	-	-	40	75.5	13	24.5	53	100
<b>P5</b>	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	53	100
<b>P6</b>	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	53	100
<b>P7</b>	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	53	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	53	100
<b>P9</b>	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
<b>P10</b>	-	-	-	-	1	1.9	35	66	17	32.1	53	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya memilik keterikatan dengan perusahaan tempat saya bekerja sekarang” mayoritas responden menjawab setuju yakni 30 orang (60.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka memiliki keterikatan dengan perusahaan tempat bekerja sekarang.
2. Pada pernyataan “Karena saya mendapat gaji dari perusahaan ini saya akan bekerja dengan giat” mayoritas responden menjawab setuju yakni 28 orang (52.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Karena mereka mendapat gaji dari perusahaan ini maka akan bekerja dengan giat

3. Pada pernyataan “Saya menyenangi kondisi kerja di perusahaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 42 orang (79.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menyenangi kondisi kerja di perusahaan.
4. Pada pernyataan “Pekerjaan yang saya miliki sekarang membuat saya lebih rajin dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 40 orang (75.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pekerjaan yang responden miliki sekarang membuat mereka lebih rajin dalam bekerja
5. Pada pernyataan “Saya diberikan fasilitas yang layak dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (77.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden diberikan fasilitas yang layak dalam bekerja
6. Pada pernyataan “Perusahaan juga melengkapi fasilitas yang sya butuhkan di luar pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 41 orang (77.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan juga melengkapi fasilitas yang butuhkan di luar pekerjaan.
7. Pada pernyataan “Ketika saya memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, maka atasan saya akan memberikan penghargaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 39 orang (73.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Ketika responden memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, maka atasan akan memberikan penghargaan.
8. Pada pernyataan “Dengan diberikan penghargaan saya akan lebih giat dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 37 orang (69.8%)

artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Dengan diberikan penghargaan akan lebih giat dalam bekerja

9. Pada pernyataan “Saya sering diberikan pujian oleh atasan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 36 orang (67.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka sering diberikan pujian oleh atasan.
10. Pada pernyataan “Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni 35 orang (66.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka merasa puas bekerja di perusahaan ini.

**Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden  
Variabel Disiplin Kerja**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
<b>P2</b>	-	-	-	-	-	-	37	69.8	16	30.2	53	100
<b>P3</b>	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	53	100
<b>P4</b>	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	53	100
<b>P5</b>	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	53	100
<b>P6</b>	-	-	-	-	2	3.8	40	75.5	11	20.8	53	100
<b>P7</b>	-	-	3	5.7	22	41.5	23	43.4	5	9.4	53	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	2	3.8	34	64.2	17	32.1	53	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 36 orang (67.9%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

2. Pada pernyataan “Jika ada kesalahan dalam pekerjaan saya, saya akan memperbaikinya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 37 orang (69.8%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Jika ada kesalahan dalam pekerjaan responden akan memperbaikinya
3. Pada pernyataan “Saya bisa menggunakan perlengkapan yang disediakan kantor untuk memudahkan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 36 orang (67.9%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa menggunakan perlengkapan yang disediakan kantor untuk memudahkan pekerjaan
4. Pada pernyataan “Saya bisa memberikan ide jika rekan kerja saya mengalami kendala tentang pekerjaannya.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 39 orang (73.6%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa memberikan ide jika rekan kerja mengalami kendala tentang pekerjaannya.
5. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju yakni 37 orang (69.8%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.
6. Pada pernyataan “Saat bekerja sama dengan rekan saya, saya akan berusaha menghindari konflik dengan mereka” mayoritas responden menjawab setuju yakni 40 orang (75.5%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Saat bekerja sama dengan rekan, responden akan berusaha menghindari konflik dengan mereka

7. Pada pernyataan “Saya taat dengan aturan perusahaan tempat saya bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (41.5%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka taat dengan aturan perusahaan tempat bekerja.
8. Pada pernyataan “Ketaatan dengan aturan perusahaan merupakan hal mutlak yang harus di patuhi setiap karyawan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 34 orang (41.5%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Ketaatan dengan aturan perusahaan merupakan hal mutlak yang harus di patuhi setiap karyawan.

**Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden  
Variabel Kinerja**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	1	1.9	1	1.9	33	62.3	18	34	53	100
<b>P2</b>	-	-	1	1.9	-	-	33	62.3	19	35.8	53	100
<b>P3</b>	-	-	1	1.9	-	-	27	50.9	25	47.2	53	100
<b>P4</b>	-	-	-	-	1	1.9	25	47.2	27	50.9	53	100
<b>P5</b>	1	1.9	-	-	-	-	35	66	17	32.1	53	100
<b>P6</b>	-	-	-	-	1	1.9	33	62.3	19	35.8	53	100
<b>P7</b>	-	-	-	-	1	1.9	33	62.3	19	35.8	53	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	1	1.9	34	64.2	18	34	53	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Hasil kerja saya selalu di puji oleh atasan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 33 orang (62.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Hasil kerja responden selalu di puji oleh atasan saya.
2. Pada pernyataan “Saya bisa mengerjakan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 33 orang (62.3%),

artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa mengerjakan pekerjaan lebih baik dari rekan kerjanya.

3. Pada pernyataan “Saya terbiasa bekerja lembur” mayoritas responden menjawab setuju yakni 27 orang (50.9%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka terbiasa bekerja lembur.
4. Pada pernyataan “Saya bisa mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 27 orang (50.9%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja.
5. Pada pernyataan “Saya termasuk karyawan yang bisa diandalkan dalam bidang saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 35 orang (66%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka termasuk karyawan yang bisa diandalkan dalam bidangnya.
6. Pada pernyataan “Atasan saya selalu menunjuk saya jika rekan kerja saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 33 orang (62.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan mereka selalu menunjuk mereka jika rekan kerja saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya.
7. Pada pernyataan “Saya menerima jika hasil kerja saya mengalami kesalahan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 33 orang (62.3%), artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menerima jika hasil kerja mengalami kesalahan
8. Pada pernyataan “Saya bersedia memperbaiki kesalah dari hasil pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 34 orang (64.2%),

artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bersedia memperbaiki kesalahan dari hasil pekerjaannya.

### 4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*, Dengan jumlah sampel 53 orang dan taraf signifikansi 0.05 diperoleh nilai r tabel (0.265) hasil dari pengujian validitas akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel  
Kepemimpinan**

<b>Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Status</b>
<b>P1</b>	0.669	0.265	Valid
<b>P2</b>	0.807	0.265	Valid
<b>P3</b>	0.680	0.265	Valid
<b>P4</b>	0.798	0.265	Valid
<b>P5</b>	0.695	0.265	Valid
<b>P6</b>	0.805	0.265	Valid
<b>P7</b>	0.740	0.265	Valid
<b>P8</b>	0.809	0.265	Valid
<b>P9</b>	0.776	0.265	Valid
<b>P10</b>	0.776	0.265	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Spss 2021*

Dari tabel diatas terlihat nilai R hitung bernilai diatas 0.265 untuk semua variabel artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan dinyatakan valid karena bernilai diatas 0.265.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel  
Motivasi**

<b>Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Status</b>
<b>P1</b>	0.633	0.265	Valid
<b>P2</b>	0.609	0.265	Valid
<b>P3</b>	0.801	0.265	Valid
<b>P4</b>	0.830	0.265	Valid
<b>P5</b>	0.777	0.265	Valid
<b>P6</b>	0.852	0.265	Valid
<b>P7</b>	0.799	0.265	Valid
<b>P8</b>	0.873	0.265	Valid
<b>P9</b>	0.880	0.265	Valid
<b>P10</b>	0.814	0.265	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Spss 2021*

Dari tabel diatas terlihat nilai R hitung bernilai diatas 0.265 untuk semua variabel artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan dinyatakan valid karena bernilai diatas 0.265.

**Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel  
Disiplin Kerja**

<b>Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Status</b>
<b>P1</b>	0.790	0.265	Valid
<b>P2</b>	0.719	0.265	Valid
<b>P3</b>	0.846	0.265	Valid
<b>P4</b>	0.824	0.265	Valid
<b>P5</b>	0.839	0.265	Valid
<b>P6</b>	0.796	0.265	Valid
<b>P7</b>	0.325	0.265	Valid
<b>P8</b>	0.760	0.265	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Spss 2021*

Dari tabel diatas terlihat nilai R hitung bernilai diatas 0.265 untuk semua variabel artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan dinyatakan valid karena bernilai diatas 0.265.

**Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel  
Kinerja**

Item	R Hitung	R Tabel	Status
P1	0.778	0.265	Valid
P2	0.837	0.265	Valid
P3	0.833	0.265	Valid
P4	0.756	0.265	Valid
P5	0.803	0.265	Valid
P6	0.701	0.265	Valid
P7	0.774	0.265	Valid
P8	0.761	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Spss 2021

Dari tabel diatas terlihat nilai R hitung bernilai diatas 0.265 untuk semua variabel artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan dinyatakan valid karena bernilai diatas 0.265.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner yang dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu ketentuan dari uji reliabilitas adalah :

- Jika alpha cronbach  $> 0.60$ , maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- Jika alpha cronbach  $< 0.60$ , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.13  
Uji Reliabilitas  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	111.1321	.866
Motivasi	111.7170	.789
Disiplin Kerja	121.2264	.835
Kinerja	119.8491	.802

Tabel diatas menunjukan nilai reliabilitas untuk masingmasing variabel , terlihat nilai *Cronbach'sAlpha* bernilai diatas 0.60 artinya semua instrument dalam penelitian ini bernilai reliabel atau handal jika digunakan dipenelitian berikutnya.

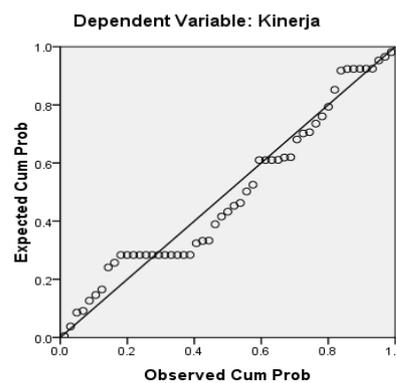
#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

##### 4.2.4.1 Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2013:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

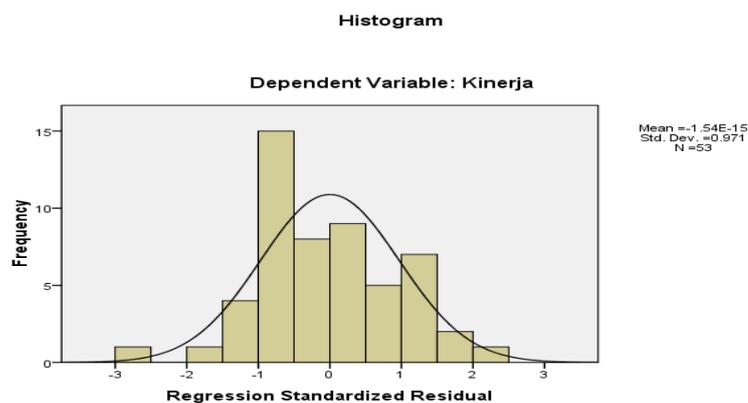
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data diolah 2021

**Gambar 4.1**  
**P-Plot Normalitas**

Dari gambar diatas titik titik menyebar data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, kemudia lihat juga histogram normalitas, jika kurva normlitas membentuk lonceng (tidak melenceng ke kiri dan kekanan) maka distribusi data bisa dikatakan normal.



*Sumber: data diolah 2021*

### **Gambar 4.2**

#### **Histogram Normalitas**

Dari gambar diatas menunjukkan kurva normalitas membentuk lonceng, tidak melenceng ke kanan atau ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

#### **4.2.4.2 Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

**Tabel 4.14**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.612	1.635
Motivasi	.378	2.648
Disiplin Kerja	.487	2.053

a. Dependent Variable: Kinerja

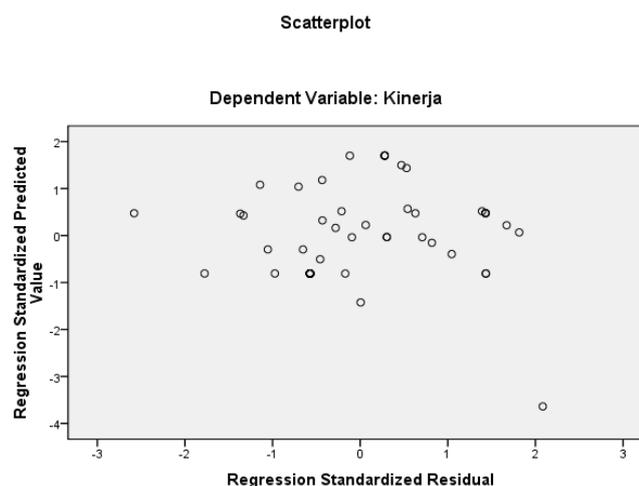
Sumber: data diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan nilai VIF dan *Tolerance* untuk tiga variabel, dimana untuk variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) memiliki nilai *Tolerance* 0.612 > 0.10 dan nilai VIF 1.635 < 10, lalu untuk variabel  $X_2$  (Motivasi) *Tolerance* 0.378 > 0.10 dan nilai VIF 2.648 < 10, lalu untuk variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) *Tolerance* 0.478 > 0.10 dan nilai VIF 2.053 < 10, dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena untuk semua variabel nilai VIF berapa dibawah 10 dan *Tolerance* berada diatas 0.10.

#### 4.2.4.3 Uji Heterodekasitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas



*Sumber: data diolah 2021*

**Gambar 4.3**  
**Scatterplot**

Pada tabel diatas terlihat Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterodekasitas dalam penelitian ini.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

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

(Sugiyono 2014 , hal.277)

**Tabel 4.15 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.793	4.334		.414	.681
Kepemimpinan	.225	.099	.265	2.275	.027
Motivasi	.235	.145	.240	3.620	.002
Disiplin Kerja	.501	.166	.394	3.024	.004

a. Dependent Variable:  
Kinerja

Sumber: data diolah 2021

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan :

$$Y = 1.793 + 0.225X_1 + 0.235X_2 + 0.501X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin) dianggap nol maka kinerja (Y) adalah sebesar 1.793.
2. Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.225 atau 22.5%.
3. Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.235 atau 23.5%.
4. Jika terjadi peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.501 atau 50.1%.

#### 4.2.6 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.6.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Dengan jumlah sampel 53 responden dengan taraf signifikan 0.05 dan  $df-2$  ( $53-2=51$ ) diperoleh nilai  $t$  tabel 2.007, kriteria perhitungan  $t$  tabel akan dibahas dibawah ini.

**Tabel 4.16 Coefficients<sup>a</sup>**

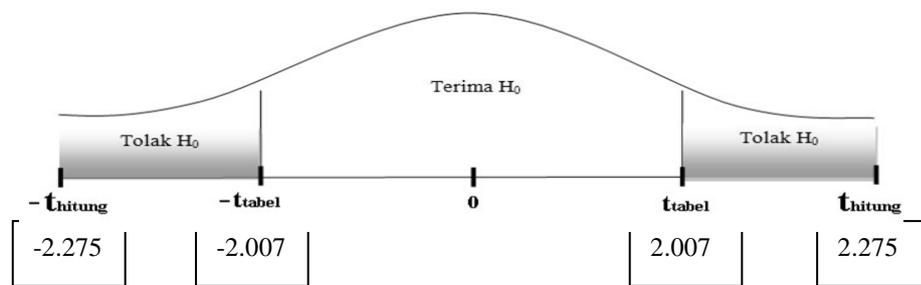
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.793	4.334		.414	.681
Kepemimpinan	.225	.099	.265	2.275	.027
Motivasi	.235	.145	.240	3.620	.002
Disiplin Kerja	.501	.166	.394	3.024	.004

a. Dependent Variable:  
Kinerja

Sumber: data diolah 2021

### 1. Pengujian Kepemimpinan dengan Kinerja.

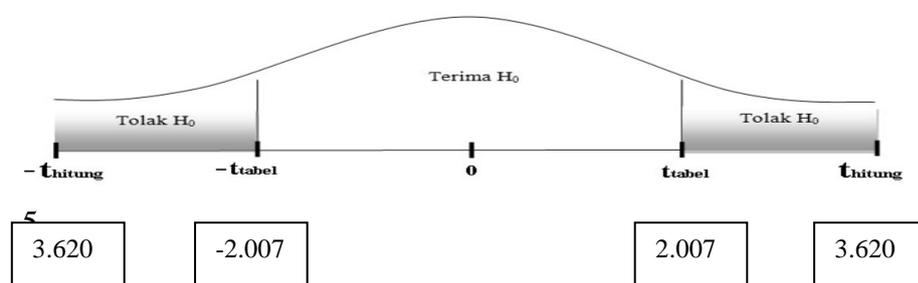
Dari tabel diatas terlihat  $t$  tabel untuk variabel pelatihan adalah 2.275 dan taraf signifikan 0.027, hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.275 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ( $0.027 < 0.05$ ), artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini



**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis X1**

## 2. Pengujian Motivasi dengan Kinerja.

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel pelatihan adalah 3.024 dan taraf signifikan 0.004, hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel ( $3.620 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ), artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawahin.

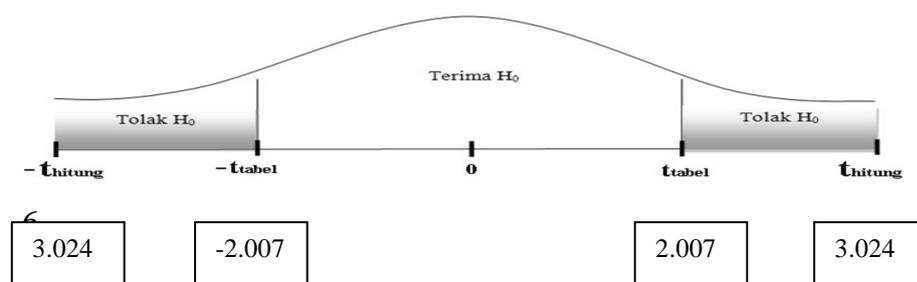


**Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis X2**

## 3. Pengujian Disiplin dengan Kinerja.

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel pelatihan adalah 3.024 dan taraf signifikan 0.004, hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh

dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.024 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.004 < 0.05$ , artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawahini.



**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis X3**

#### 4.2.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan agar melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak ( $H_0$  diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

**Tabel 4.17 ANOVA<sup>b</sup>**

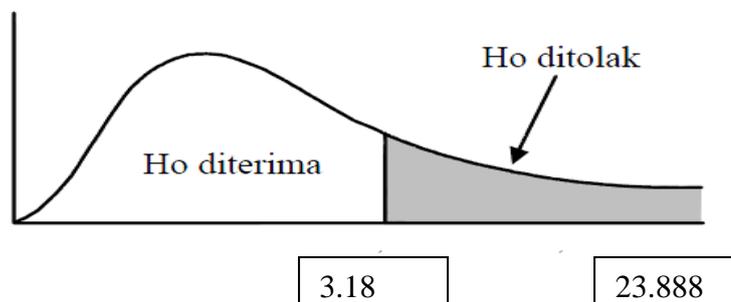
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.655	3	129.218	23.888	.000 <sup>a</sup>
	Residual	265.062	49	5.409		
	Total	652.717	52			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah 2021

Dari tabel diatas terlihat nilai  $f$  hitung adalah 23.888 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 , dengan jumlah sampel 53 orang dan taraf signifikansi 0,05 serta  $df = n-2$  ( $53-2=51$ ) diperoleh nilai  $f$  tabel senilai 3.18, dalam penelitian ini secara bersama sama , pelatihan, disiplin dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23.888 > 3.18$ ) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), dalam hal ini  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya.



**Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

#### 4.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu, Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah  $KD = R^2 \times 100\%$

**Tabel 4.18 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.569	2.32582

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

Sumber: data diolah 2021

Dari tabel diatas terlihat nilai *R Square* sebesar 0. 594 atau 59.4% besaran sumbangan Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 40.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan

#### 1. Pengujian Kepemimpinan dengan Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.275 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.027 < 0.05$ ), artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya, Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok (Herlina, Syarifudin & Kartika, 2019). Pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawannya untuk bekerja

sesuai dengan tanggung jawab sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan oleh individu maupun perusahaan. Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tatan Suranjar dan OyonSaryono, 2019), (A. Rivai, 2020), (Arianty, 2016), (Khair, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Khair, 2018), (Astuti, 2018a), (Jufrizen, 2017b), (Bahri, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen, 2017a), (Kamal, 2015), (T. S. Siagian & Khair, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengujian Motivasi dengan Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.620 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.002 < 0.05$ ), artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya, Menurut (Sedarmayanti, 2015) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi *energy* yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Dengan motivasi kerja dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Pendapat di atas sesuai dengan penelitian terdahulu (Astuti, 2018b), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Farisi et al., 2020), (Tanjung, 2019), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Tupti, 2020), (Mujiatun, 2015), (Rizal & Radiman, 2019), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Bahri, 2020), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Saripuddin, 2017), (Tirtayasa, 2020), (Sjahril Efferndi Pasaribu, 2019), (Farisi et al., 2020), (Siswadi, 2015), (Handayani & Arianty, 2010),

(Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengujian Disiplin dengan Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.024 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.004 < 0.05$ ), artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya, Menurut (Davis, 2012) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Menurut penelitian terdahulu (Wahyudi, 2019), (Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Azhar et al., 2020), (Siswadi, 2016), (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen, 2016), (Tanjung, 2015), (Prayogi et al., 2019), (Arda, 2017), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **4. Pengujian Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin dengan Kinerja**

Hasil penelitian secara bersama sama, pelatihan, disiplin dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $23.888 > 3.18$ ) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari  $0.05$  yakni  $0.000$  ( $0.000 < 0.05$ ), dalam hal ini  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya, Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja atau

prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberi kontribusi untuk perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain seperti kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Menelitian yang dilakukan oleh (Yanti Komala Sari, 2014), (Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahri, 2020), (Jufrizen, 2018) membuktikan secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.275 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.027 < 0.05$ )
2. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.620 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.002 < 0.05$ ).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.024 > 2.007$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05$  ( $0.004 < 0.05$ ).
4. Hasil penelitian secara bersama sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $23.888 > 3.18$ ) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari  $0.05$  yakni  $0.000$  ( $0.000 < 0.05$ )

#### **5.2 Saran**

Saran yang diberikan penulis adalah :

1. Dari hasil penelitian terlihat bahwa kepemimpinan sudah berjalan cukup baik pada PT Sibuah Raya, dari hasil angket yang sudah disebar yang perlu diperbaiki adalah karyawan PT Sibuah Raya memerlukan pimpinan yang bisa memotivasi karyawannya.

2. Motivasi juga sudah berjalan dengan cukup baik di PT Sibuah Raya, yang perlu menjadi perhatian adalah perlunya diberikan kepada karyawan penghargaan dan pujian atas apa yang sudah dicapai karyawan.
3. Untuk perbaikan disiplin kerja di PT Sibuah Raya adalah perlunya ditekankan kembali kepada setiap karyawan untuk tetap menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.
4. Untuk kinerja karyawan di PT Sibuah Raya saran yang diberikan penulis adalah perlunya karyawan diberikan pelatihan agar lebih menguasai bidang yang sedang dikerjakan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel ini hanya menggunakan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yakni, Kepemimpinan, disiplin dan motivasi, dimana terdapat banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja.
2. Sampel penelitian ini terbilang cukup sedikit hanya berjumlah 53 orang, sehingga tidak bisa menjadi patokan untuk perusahaan lain
3. Masing-masing perusahaan memiliki pribadi karyawan yang berbeda beda sehingga hasil dari penelitian ini belum tentu bisa di aplikasikan diperusahaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–16.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arep, I. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Astuti, R. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R. (2018b). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal ILman*, 6(2), 42–50.
- 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.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Daulay, D. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. (terj. Adreas S. Adiwardana). Pustaka Binaman Presindo.
- 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.

- Gary, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice Hall Prenhallindo.
- George, J. M. (2012). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 11(2), 310–329.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jackson, H. J. (2014). *Human Resource Management (edisi. 10)*. Salemba Empat.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.

- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Pemimpin dan Kepemimpinan.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Nasution, M. dan D. S. (2013). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba di Industri Perbankan Indonesia. *SNA X Makassar*.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (G. Mada (ed.)).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 213–223.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.

- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. 9
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rotundo, M. & Sackett, P. (2012). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sjahril Efferndi Pasaribu. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sujak, A. (2015). *Kepemimpinan Manajer*. Rajawali Pers.

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Thoha, P. H. dan N. (2010). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*,. Gramedia Pustaka Utama.
- Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 295–307.
- Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wiratna, V. (2015). *Akuntansi Manajemen*. Pustaka Baru.

**LAMPIRAN****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****1. Data Pribadi**

Nama : Dian Novita  
Tempat dan Tanggal Lahir : Lima Puluh, 16 November 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara  
Alamat : Jl. Alfalah 3 No.6  
No. Telepon : 082294746437  
E-mail : [diannovita692@gmail.com](mailto:diannovita692@gmail.com)

**2. Data Orang Tua**

Nama Ayah : Firdaus Mansyah  
Nama Ibu : Susi Sutarmi  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : LK.1 Prumnas Lima Puluh

**3. Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SDN 013875 Lima Puluh  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Lima Puluh  
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Lima Puluh

Medan, September 2021

**(Dian Novita)**

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **Karakteristik Responden**

#### **1. Usia**

20-25 tahun

36- 45 tahun

26-35 tahun

>45 tahun

#### **2. Jenis Kelamin**

Laki- laki

Perempuan

#### **3. Pendidikan**

SMA/SMK

Strata

Diploma

#### **4. Masa Kerja**

1-5 tahun

10-15 tahun

5-10 tahun

>15 tahun

### **Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan saya memiliki sifat yang mudah dipahami oleh setiap bawahannya					
2	Atasan Saya tidak menunjukkan sifat buruknya selama berada di lingkungan kerja					
3	Atasan Saya memiliki kebiasaan untuk menyemangati para bawahannya					
4	Kebiasaan atasan saya ketika berada di kantor adalah memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat					
5	Atasan saya tidak suka memarahi para bawahannya					
6	Saya tidak menyukai atasan yang tempramental					
7	Watak dari atasan saya mudah untuk dibaca					
8	Atasan saya memiliki watak yang baik untuk setiap karyawannya					
9	Atasan saya memiliki kepribadian yang terbuka					
10	Atasan saya akan dengan jujur menceritakan tentan kemajuan/penurunan perusahaan					

**Motivasi**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki keterikatan dengan perusahaan tempat saya bekerja sekarang					
2	Karena saya mendapat gaji dari perusahaan ini saya akan bekerja dengan giat					
3	Saya menyenangi kondisi kerja di perusahaan saya					
4	Pekerjaan yang saya miliki sekarang membuat saya lebih rajin dalam bekerja					
5	Saya diberikan fasilitas yang layak dalam bekerja					
6	Perusahaan juga melengkapi fasilitas yang saya butuhkan di luar pekerjaan					
7	Ketika saya memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, maka atasan saya akan memberikan penghargaan					
8	Dengan diberikan penghargaan saya akan lebih giat dalam bekerja					
9	Saya sering diberikan pujian oleh atasan saya					
10	Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini					

### Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya					
2	Jika ada kesalahan dalam pekerjaan saya, saya akan memperbaikinya					
3	Saya bisa menggunakan perlengkapan yang disediakan kantor untuk memudahkan pekerjaan saya					
4	Saya bisa memberikan ide jika rekan kerja saya mengalami kendala tentang pekerjaannya.					
5	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik					
6	Saat bekerja sama dengan rekan saya, saya akan berusaha menghindari konflik dengan mereka					
7	Saya taat dengan aturan perusahaan tempat saya bekerja					
8	Ketaatan dengan aturan perusahaan merupakan hal mutlak yang harus di patuhi setiap karyawan					

**Kinerja**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja saya selalu di puji oleh atasan saya					
2	Saya bisa mengerjakan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja saya					
3	Saya terbiasa bekerja lembur					
4	Saya bisa mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja saya					
5	Saya termasuk karyawan yang bisa diandalkan dalam bidang saya					
6	Atasan saya selalu menunjuk saya jika rekan kerja saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya					
7	Saya menerima jika hasil kerja saya mengalami kesalahan					
8	Saya bersedia memperbaiki kesalah dari hasil pekerjaan saya					

No	JK	US	LK	PDDK	X1										total
1	1	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
2	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	2	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	42
4	1	1	1	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	39
5	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
6	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
9	1	2	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
10	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
11	1	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
12	2	1	2	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
13	1	2	3	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
14	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	1	2	1	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	43
16	2	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	1	2	1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
19	1	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
20	2	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	1	2	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
22	1	1	1	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
23	1	1	1	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	41
24	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	2	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	2	2	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
28	1	2	1	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
29	2	1	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
30	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	2	2	1	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
32	1	2	2	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	41
33	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	42
34	1	1	1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
35	2	1	1	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
36	1	1	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
37	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	1	2	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

X3								totalx3
4	4	3	4	3	3	5	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	3	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	4	3	5	35



4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

y								Totally
2	2	2	3	1	4	3	3	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	4	4	34
5	4	5	5	5	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	4	4	4	35
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	4	4	5	5	4	37
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	4	4	4	35
4	4	5	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	5	5	5	37
5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	5	4	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	4	5	5	4	4	5	4	35
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	5	5	4	5	4	5	36
4	4	5	5	5	5	5	4	37



### Frequency Table

#### X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	3	5.7	5.7	5.7
	S	32	60.4	60.4	66.0
	Ss	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	2	3.8	3.8	3.8
	S	31	58.5	58.5	62.3
	Ss	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	3	5.7	5.7	5.7
	S	34	64.2	64.2	69.8
	Ss	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	7	13.2	13.2	13.2
	S	27	50.9	50.9	64.2
	Ss	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	3	5.7	5.7	5.7
	S	27	50.9	50.9	56.6
	Ss	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	54.7	54.7	54.7
	Ss	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	30	56.6	56.6	58.5
	Ss	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	30	56.6	56.6	58.5
	Ss	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	31	58.5	58.5	60.4
	Ss	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X110**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	58.5	58.5	58.5
	Ss	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	56.6	56.6	56.6
	Ss	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	52.8	52.8	52.8
	Ss	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	79.2	79.2	79.2
	Ss	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	75.5	75.5	75.5
	Ss	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	77.4	77.4	77.4
	Ss	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	77.4	77.4	77.4
	Ss	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	73.6	73.6	73.6
	Ss	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	37	69.8	69.8	71.7
	Ss	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	36	67.9	67.9	69.8
	Ss	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X210**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	35	66.0	66.0	67.9
	Ss	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	36	67.9	67.9	69.8
	Ss	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	69.8	69.8	69.8
	Ss	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	36	67.9	67.9	69.8
	Ss	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X34**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	73.6	73.6	73.6
	Ss	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X35**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	37	69.8	69.8	71.7
	Ss	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X36**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	2	3.8	3.8	3.8
	S	40	75.5	75.5	79.2
	Ss	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X37**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ts	3	5.7	5.7	5.7
	Ks	22	41.5	41.5	47.2
	S	23	43.4	43.4	90.6
	Ss	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**X38**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	2	3.8	3.8	3.8
	S	34	64.2	64.2	67.9
	Ss	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ts	1	1.9	1.9	1.9
	Ks	1	1.9	1.9	3.8
	S	33	62.3	62.3	66.0

Ss	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ts	1	1.9	1.9	1.9
S	33	62.3	62.3	64.2
Ss	19	35.8	35.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ts	1	1.9	1.9	1.9
S	27	50.9	50.9	52.8
Ss	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks	1	1.9	1.9	1.9
S	25	47.2	47.2	49.1
Ss	27	50.9	50.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sts	1	1.9	1.9	1.9
S	35	66.0	66.0	67.9
Ss	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	33	62.3	62.3	64.2
	Ss	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	33	62.3	62.3	64.2
	Ss	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ks	1	1.9	1.9	1.9
	S	34	64.2	64.2	66.0
	Ss	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**Reliability****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.871	4



	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y6	Pearson Correlation	.428**	.527**	.381**	.493**	.355**	1	.712**	.600**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.009		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y7	Pearson Correlation	.366**	.527**	.504**	.630**	.582**	.712**	1	.600**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y8	Pearson Correlation	.451**	.619**	.475**	.533**	.547**	.600**	.600**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.778**	.837**	.833**	.756**	.803**	.701**	.774**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	Disiplin Kerja
X31	Pearson Correlation	1	.542**	.686**	.788**	.722**	.533**	.129	.492**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.356	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X32	Pearson Correlation	.542**	1	.542**	.538**	.407**	.467**	.108	.504**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.442	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X33	Pearson Correlation	.686**	.542**	1	.701**	.881**	.699**	.233	.711**	.846**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.093	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X34	Pearson Correlation	.788**	.538**	.701**	1	.737**	.609**	-.053	.490**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.704	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X35	Pearson Correlation	.722**	.407**	.881**	.737**	1	.726**	-.208	.671**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.136	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X36	Pearson Correlation	.533**	.467**	.699**	.609**	.726**	1	-.115	.727**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.413	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X37	Pearson Correlation	-.129	.108	-.233	-.053	-.208	-.115	1	-.169	.125
	Sig. (2-tailed)	.356	.442	.093	.704	.136	.413		.227	.373
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X38	Pearson Correlation	.492**	.504**	.711**	.490**	.671**	.727**	-.169	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.227		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.790**	.719**	.846**	.824**	.839**	.796**	.125	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.373	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

### Correlations

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	Motivasi
X21	1	.774**	.397**	.297*	.436**	.436**	.425**	.389**	.348*	.386**	.633**





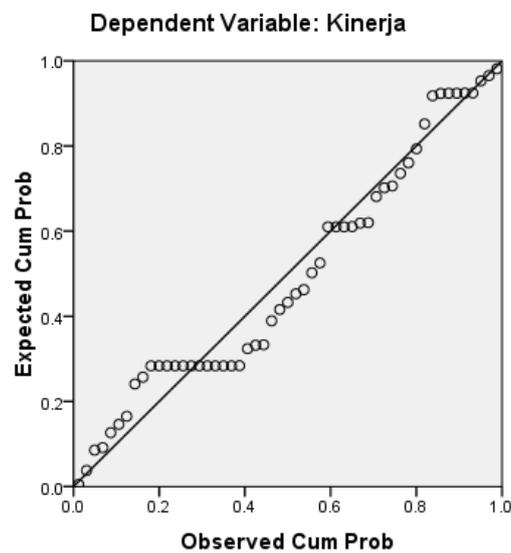


X19	Pearson Correlation	.472**	.542**	.535**	.571**	.456**	.504**	.898**	.486**	1	.418**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X110	Pearson Correlation	.325*	.596**	.393**	.521**	.500**	.849**	.457**	.894**	.418**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.002		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.669**	.807**	.680**	.798**	.695**	.805**	.740**	.809**	.776**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

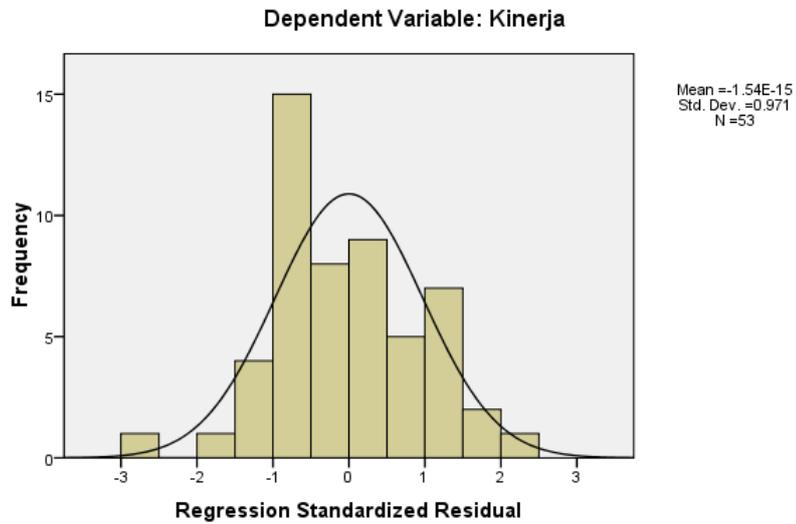
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

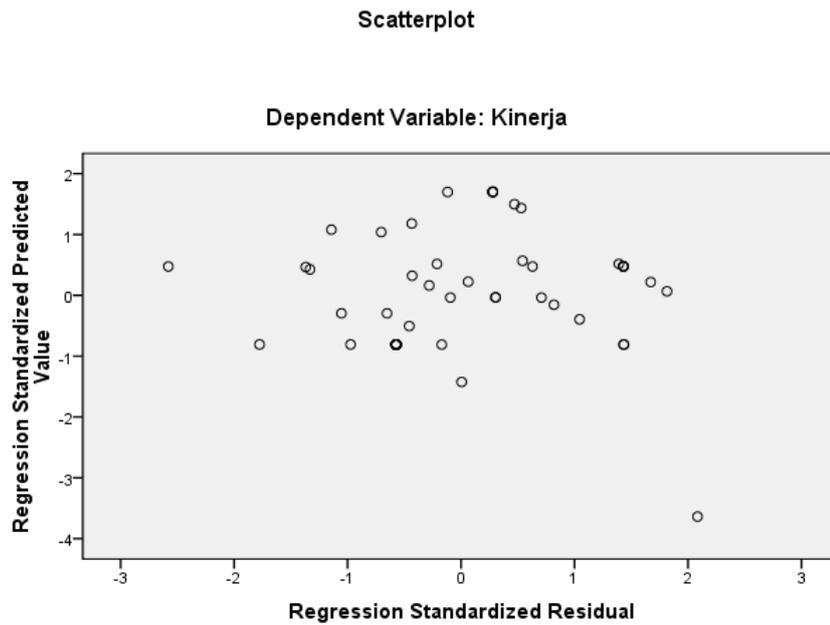


## Histogram

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.612	1.635
Motivasi	.378	2.648
Disiplin Kerja	.487	2.053

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.793	4.334		.414	.681
Kepemimpinan	.225	.099	.265	2.275	.027
Motivasi	.235	.145	.240	3.620	.002
Disiplin Kerja	.501	.166	.394	3.024	.004

a. Dependent Variable:  
Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.655	3	129.218	23.888	.000 <sup>a</sup>
	Residual	265.062	49	5.409		
	Total	652.717	52			

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

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.655	3	129.218	23.888	.000 <sup>a</sup>
	Residual	265.062	49	5.409		
	Total	652.717	52			

b. Dependent Variable: Kinerja

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.569	2.32582

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

Sumber: data diolah 2021



**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: 1412/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/1/2021

Kepada Yth.

Medan, 27/1/2021

**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dian Novita  
NPM : 1705160053  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Judul 1: Pimpinan yang jarang berada dikantor dikarenakan adanya tugas keluar kota dan sebagainya, dan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman membuat kepuasan kerja masih rendah.  
Judul 2: Kurangnya motivasi dari pimpinan dan komunikasi antar karyawan maupun atasan yang kurang baik menyebabkan tingkat semangat kerja rendah.  
Judul 3: Masih berkurangnya motivasi dan disiplin karyawan mengenai waktu hadir mengakibatkan kurangnya kinerja.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja  
2. Pengaruh Motivasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Semangat Kerja  
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sibuh Raya

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Dian Novita)



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

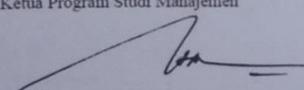
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1412/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/1/2021

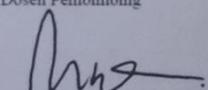
Nama Mahasiswa : Dian Novita  
 NPM : 1705160053  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Tanggal Pengajuan Judul : 27/1/2021  
 Nama Dosen Pembimbing\*) : Nadia Ika Purnama, SE, M.Si   
 Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin  
 Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
 PT Sibuah Raya.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 2 Februari 2021

Dosen Pembimbing

  
(Nadia Ika Purnama, SE, M.Si.)

Keterangan:

\*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Ditisi 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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dian Novita  
NPM : 1705160053  
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki penulisan dari bab 1 sangat baik	2-03-2021	
Bab 2	Demikian diperbaiki. Sudah bahasa cipta diakhir.	10/03/2021	
Bab 3	Perbaiki tabel dan data -	10/03/2021	
Daftar Pustaka	Angka diperbaiki. form dan ada daftar pustaka yang benar	11/03/2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Perbaiki lagi instrumen	13/03/2021	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc untuk di seminar.	21/03/2021	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si)



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 238 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **13 Februari 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Dian Novita**  
**N P M** : **1705160053**  
**Semester** : **VII (Tujuh)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sibuh Raya**

**Dosen Pembimbing** : **Nadia Ika Purnama, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **11 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 01 Rajab 1442 H  
 13 Februari 2021 M



Tembusan :  
 1. Pentinggal



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

: / II.3 - AU/UMSU- 05/D /2021  
 : -  
 : **Undangan Pelaksanaan Ujian Skripsi**

Medan, 13 Safar 1443H  
 20 September 2021 M

Yth, Sdr. Pembimbing Skripsi :  
 Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si

Bismillah  
 Bismillah 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Assalam, dengan ini kami mengundang Saudara untuk dapat hadir dalam pelaksanaan ujian skripsi

Mahasiswa :

Nama Mahasiswa	: Dian Novita
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1705160053
Program Studi	: MANAJEMEN
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuh Raya

Pembimbing: **Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si**

Pelaksanaan Pada :

Hari / Tanggal	: Kamis / 23 September 2021
Waktu	: 09.00 WIB Sampai Selesai
Tempat	: Aplikasi ZOOM

Dengan undangan ujian meja hijau ini kami sampaikan, kehadiran saudara sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan ujian bimbingan saudara, atas perhatian dan kerja samanya serta hadir tepat waktu diucapkan terima kasih.

Bismillah  
 Bismillah 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu


 Dekan  
**H. JANURI, SE, MM, M.Si**



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dian Novita  
NPM : 1705160053  
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuh Raya

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan pendahuluan dan bab 1 sangat baik	21/03/2021	
Bab 2	Definisi diperbaiki. Sekang bahasa lebih dimengerti.	07/03/2021	
Bab 3	Perbaikan pada bab 3	10/07/2021	
Daftar Pustaka	Angka diperbaiki. format dan ada daftar pustaka yang sama	11/12/2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Perbaikan dan instrumen	13/10/2021	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc untuk diseminarkan.	21/03/2021	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si)

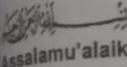

**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

---

Nomor : ...../II.3-AU/UMSU-05/F/2021  
 Lamp. :  
 Hal : Undangan Pelaksanaan  
       Seminar Proposal

Medan, 18 Sya'ban 1441 H  
       01 April 2021 M

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen .....  
 di,  
 Medan.

  
 Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

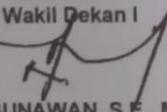
N a m a : Dian Novita  
 N P M : 1705160053  
 Jurusan : MANAJEMEN  
 Telephone/Hp : 087727532141  
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya

dilaksanakan pada :  
 Hari / Tgl : Sabtu, 03 April 2021  
 Tempat : Media Online  
 Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.	(Ketua)
2. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.	(Sekretaris)
3. Nadia Ika Purnama, S.E, M.Si	(Pembimbing)
4. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.	(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam  
 Wakil Dekan I  
  
**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**

Tembusan :  
 1. Peringgal


**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Sabtu, 03 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diiringi dengan sambutan dari dosen pembimbing. Adapun uraian dari acara tersebut adalah sebagai berikut:

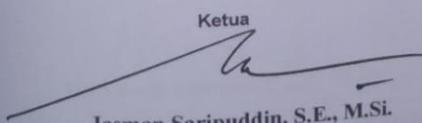
Nama : Dian Novita  
 N.P.M. : 1705160053  
 Tempat / Tgl.Lahir : Lingkungan 1 Lima Puluh Kel.Lima Puluh Kota Kec. Lima Puluh  
 Alamat Rumah : Lima Puluh, 16 November 1999  
 Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuh Raya

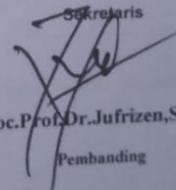
Disetujui / tidak disetujui \*)

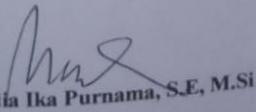
Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Latar belakang Masalah berfokus pada fenomena setiap variabel Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian
Bab II	Teori dimulai dari variabel X
Bab III	Hipotesis
Lainnya	-
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

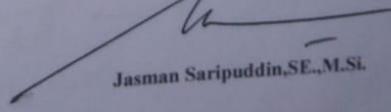
Medan, Sabtu, 03 April 2021

**TIM SEMINAR**

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

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

  
 Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si.

  
 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

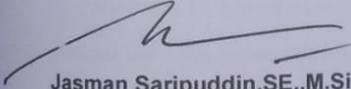
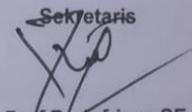
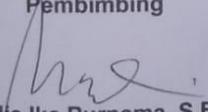
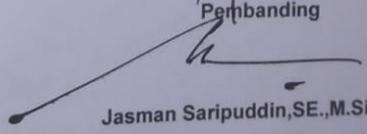
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 03 April 2021** menerangkan bahwa:

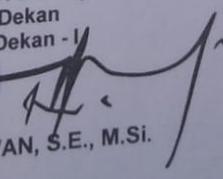
**Nama** : Dian Novita  
**N .P.M.** : 1705160053  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Lingkungan 1 Lima Puluh Kel.Lima Puluh Kota Kec. Lima Puluh  
**Alamat Rumah** : Lima Puluh, 16 November 1999  
**JudulProposal** :Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sibuah Raya

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan  
 pembimbing : **Nadia Ika Purnama, S.E, M.Si**

Medan, Sabtu, 03 April 2021

**TIM SEMINAR**

<p><b>Ketua</b></p>  <b>Jasman Saripuddin, SE., M.Si.</b>	<p><b>Sekretaris</b></p>  <b>Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.</b>
<p><b>Pembimbing</b></p>  <b>Nadia Ika Purnama, S.E, M.Si</b>	<p><b>Pembanding</b></p>  <b>Jasman Saripuddin, SE., M.Si.</b>

Diketahui / Disetujui  
 A.n. Dekan  
 Wakil Dekan - I  
  
**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**





## PT. SIBUAH RAYA

Jl. Masdulhak No.15  
Medan 20152  
North Sumatra  
Indonesia

Tel. 061 - 4512343  
Fax. 061 - 4518284  
e-mail: adm@ptsibuahraya.com

No : 004A/CL-rh/II/21  
Lamp. : -  
Hal : Peretujuan Izin Riset Pendahuluan

Medan, 16 Pebruari 2021

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Medan

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara No. 238,239/IL3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 13 Pebruari 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, maka dengan ini kami yang bertanda tangan di bawah ini mewakili Direksi PT. Sibuah Raya menyetujui Mahasiswi yang tersebut di bawah ini :

1. Rindiani Panjaitan NIM : 1705160006
2. Dian Novita NIM : 1705160053

Melakukan Izin Riset di Perusahaan kami selama 30 (tiga) puluh hari kerja terhitung mulai tanggal 16 Pebruari 2021.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
PT. Sibuah Raya



## PT. SIBUAH RAYA

Jl. Masdulhak No.15  
Medan 20152  
North Sumatra  
Indonesia

Tel. 061 - 4512343  
Fax. 061 - 4518284  
e-mail: adm@ptsibuahraya.com

### SURAT KETERANGAN RISET

No. : 002/SK-rh/Riset/IX/21

Yang bertanda tangan dibawah ini Direktur PT. Sibuah Raya, menerangkan bahwa nama Mahasiswi yang tersebut di bawah ini:

No.	Nama Peserta	NPM	Jurusan/Semester	Judul Riset
1.	Dian Novita	1705160053	Manajemen/VII	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya

Setelah selesai melaksanakan Riset di PT. Sibuah Raya selama ± 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung mulai tanggal 16 Februari 2021 s/d 31 Maret 2021 sesuai dengan balasan surat dari PT. Sibuah Raya No. 004A/CL-rh/II/21, tanggal 16 Februari 2021 ke Kampus UMSU Medan.

Selama melaksanakan kegiatan Riset di perusahaan kami, Mahasiswi tersebut sangat antusias dan aktif dalam pengumpulan data-data riset tersebut.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 24 September 2021

  
*[Handwritten Signature]*  
Direktur

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242





**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
1	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
2	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
3	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
4	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
5	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
6	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216		3.24984	4.29681
7	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.82144	3.16927	4.14370
8	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.76377	3.10581	4.02470
9		1.35622	1.78229	2.17881	2.71808	3.05454	3.92963
10	0.69548	1.35017	1.77093	2.16037	2.68100	3.01228	3.85198
11	0.69383	1.34503	1.76131	2.14479	2.65031	2.97684	3.78739
12	0.69242	1.34061	1.75305	2.13145	2.62449	2.94671	3.73283
13	0.69120	1.33676	1.74588	2.11991	2.60248	2.92078	3.68615
14	0.69013	1.33338	1.73961	2.10982	2.58349	2.89823	3.64577
15	0.68920	1.33039	1.73406	2.10092	2.56693	2.87844	3.61048
16	0.68836	1.32773	1.72913	2.09302	2.55238	2.86093	3.57940
17	0.68762	1.32534	1.72472	2.08596	2.53948	2.84534	3.55181
18	0.68695	1.32319	1.72074	2.07961	2.52798	2.83136	3.52715
19	0.68635	1.32124	1.71714	2.07387	2.51765	2.81876	3.50499
20	0.68581	1.31946	1.71387	2.06866	2.50832	2.80734	3.48496
21	0.68531	1.31784	1.71088	2.06390	2.49987	2.79694	3.46678
22	0.68485	1.31635	1.70814	2.05954	2.49216	2.78744	3.45019
23	0.68443	1.31497	1.70562	2.05553	2.48511	2.77871	3.43500
24	0.68404	1.31370	1.70329	2.05183	2.47863	2.77068	3.42103
25	0.68368	1.31253	1.70113	2.04841	2.47266	2.76326	3.40816
26	0.68335	1.31143	1.69913	2.04523	2.46714	2.75639	3.39624
27	0.68304	1.31042	1.69726	2.04227	2.46202	2.75000	3.38518
28	0.68276	1.30946	1.69552	2.03951	2.45726	2.74404	3.37490
29	0.68249	1.30857	1.69389	2.03693	2.45282	2.73848	3.36531
30	0.68223	1.30774	1.69236	2.03452	2.44868	2.73328	3.35634
31	0.68200	1.30695	1.69092	2.03224	2.44479	2.72839	3.34793
32	0.68177	1.30621	1.68957	2.03011	2.44115	2.72381	3.34005
33	0.68156	1.30551	1.68830	2.02809	2.43772	2.71948	3.33262
34	0.68137	1.30485	1.68709	2.02619	2.43449	2.71541	3.32563
35	0.68118	1.30423	1.68595	2.02439	2.43145	2.71156	3.31903
36	0.68100	1.30364	1.68488	2.02269		2.70791	3.31279
37	0.68083	1.30308	1.68385	2.02108	2.42857	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah

dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 2 –120)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953		1.67655	2.00958		2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29907	1.67591	2.00856	2.40489	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29871	1.67528	2.00758	2.40327	2.67572	3.25789
52		1.29837	1.67469	2.00665	2.40172	2.67373	3.25451
53	0.67924	1.29805	1.67412	2.00575	2.40022	2.67182	3.25127
54	0.67915	1.29773	1.67356	2.00488	2.39879	2.66998	3.24815
55	0.67906	1.29743	1.67303	2.00404	2.39741	2.66822	3.24515
56	0.67898	1.29713	1.67252	2.00324	2.39608	2.66651	3.24226
57	0.67890	1.29685	1.67203	2.00247	2.39480	2.66487	3.23948
58	0.67882	1.29658	1.67155	2.00172	2.39357	2.66329	3.23680
59	0.67874	1.29632	1.67109	2.00100	2.39238	2.66176	3.23421
60	0.67867	1.29607	1.67065	2.00030	2.39123	2.66028	3.23171
61	0.67860	1.29582	1.67022	1.99962	2.39012	2.65886	3.22930
62	0.67853	1.29558	1.66980	1.99897	2.38905	2.65748	3.22696
63	0.67847	1.29536	1.66940	1.99834	2.38801	2.65615	3.22471
64	0.67840	1.29513	1.66901	1.99773	2.38701	2.65485	3.22253
65	0.67834	1.29492	1.66864	1.99714	2.38604	2.65360	3.22041
66	0.67828	1.29471	1.66827	1.99656	2.38510	2.65239	3.21837
67	0.67823	1.29451	1.66792	1.99601	2.38419	2.65122	3.21639
	0.67817	1.29432	1.66757	1.99547	2.38330	2.65008	3.21446
68	0.67811	1.29413	1.66724	1.99495	2.38245	2.64898	3.21260
69	0.67806	1.29394	1.66691	1.99444	2.38161	2.64790	3.21079
70	0.67801	1.29376	1.66660	1.99394	2.38081	2.64686	3.20903
71	0.67796	1.29359	1.66629	1.99346	2.38002	2.64585	3.20733
72	0.67791	1.29342	1.66600	1.99300	2.37926	2.64487	3.20567
73	0.67787	1.29326	1.66571	1.99254	2.37852	2.64391	3.20406
74	0.67782	1.29310	1.66543	1.99210	2.37780	2.64298	3.20249
75	0.67778	1.29294	1.66515	1.99167	2.37710	2.64208	3.20096
76	0.67773	1.29279	1.66488	1.99125	2.37642	2.64120	3.19948
77	0.67769	1.29264	1.66462	1.99085	2.37576	2.64034	3.19804
78	0.67765	1.29250	1.66437	1.99045		2.63950	3.19663
79	0.67761	1.29236	1.66412	1.99006	2.37511	2.63869	3.19526

