

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTRVENING PADA PT MASAJITATANAN  
KONTAINER INDONESIA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salahi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : AHMAD FAHRY BANUAREA  
NPM : 1905160760  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 28 Agustus 2023, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, menanggapi, dan memutuskan:

**MEMUTUSKAN**

Nama : AHMAD FAHRY BANUREA  
NPM : 1905160760  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA.

Diputuskan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**TIM PENGUJI**

Penguji I

NEZ. ARIANTY, S.E., M.M.

Penguji II

WILLY YUSMANDAR, S.E., M.Si.

Pembimbing

M. TAUFIK LESTIANA, S.Pd, M.Pd.

Ketua

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. 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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AHMAD FAHRY BANUAREA  
N.P.M : 1905160760  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. MASAJI  
TATANAN KONTAINER INDONESIA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



UMSU

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 BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ahmad Fahry Banuarea  
NPM : 1905160760  
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
	-Perbaiki Populasi & sample	07/08/23	JF
	-Perbaiki gbr model analisis Pcus. Grulltural	07/08/23	JF
	-Tambahkan Abstrak & abstract - Buat daftar isi	07/08/23	JF.
	-Perbaiki ketulisan penelitian.	09/08/23	JF.
	Acc Skripsi	11/08/23	JF.

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana, SP., M.M.)



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Fahry Banuarea  
NPM : 1905160760  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023  
Pembuat Pernyataan



Ahmad Fahry Banuarea

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTRVENING PADA PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA**

**AHMAD FAHRY BANUAREA  
NPM 1905160760**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [ahmadfahrybanurea@gmail.com](mailto:ahmadfahrybanurea@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 40 orang karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

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

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS AN INTRVENING VARIABLE AT PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA***

**AHMAD FAHRY BANUAREA**  
**NPM 1905160760**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [ahmadfahrybanurea@gmail.com](mailto:ahmadfahrybanurea@gmail.com)

*The purpose of this study was to examine and analyze the influence of Transformational Leadership and Work Discipline on Employee Performance with Motivation as an intervening variable at PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia totaling 562 people. The sample in this study used the slovin formula, totaling 85 employees of PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that transformational leadership directly has a significant effect on employee performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Transformational leadership has a significant effect on motivation. Work Discipline has a significant effect on motivation. Motivation has a significant effect on Employee Performance. And indirectly, Transformational Leadership has a significant effect on Employee Performance with Motivation as an intervening variable. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with Motivation as an intervening variable at PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'Alaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intrvening Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Pendi Banuarea** dan Ibunda tercinta **Sarypah Hasugian** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



3. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Taufik Lesmana S.P. MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih buat seluruh karyawan PT. Masasi Tatanan Kontainer Indonesia yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
11. Terimakasih buat teman teman M. Fazil Ramadhan dan M. Aldi yang selalu memberikan support kepada penulis hingga menyelesaikan skripsi ini selesai.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Agustus 2023

Penulis

**Ahmad Fahry Banuaera**

**NPM 1905160760**

## **DAFTAR ISI**

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ....	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.1.2. Motivasi .....	20
2.1.2.1. Pengertian Motivasi .....	20
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	21
2.1.2.3. Faktor-Faktor Motivasi .....	22
2.1.2.4. Indikator Motivasi .....	26
2.1.3. Kepemimpinan Transformasional .....	28
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional .....	28
2.1.3.2. Faktor Faktor Kepemimpinan Transformasional .....	29
2.1.3.3. Karakter Kepemimpinan Transformasional .....	31
2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	33
2.1.4. Disiplin Kerja .....	34
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	34
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja .....	35
2.1.4.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	36

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja.....	40
2.2 Kerangka Konseptual .....	41
2.2.1 Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	43
2.2.4 Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi.....	44
2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi.....	45
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	45
2.2.6 Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.....	46
2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening .....	46
2.3 Hipotesis .....	47
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	48
3.2 Definisi Oprasional .....	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.6 Teknik Analisis Data .....	54
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	60
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
4.1.2 Identitas Responden .....	60
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	62
4.1.4 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	72
4.1.5 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	77
4.1.6 Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ).....	78
4.2. Pembahasan .....	79

<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
5.1. Kesimpulan .....	86
5.2. Saran .....	87
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	87

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	49



Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	49
Tabel 3.4 Indikator Motivasi.....	50
Tabel 3. Waktu Penelitian .....	51
Tabel 3.6 Populasi Penelitian .....	52
Tabel 3.7 Skala Pengukuran .....	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	58
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan responden .....	59
Tabel 4.3 Umur Responden .....	59
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	60
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja .....	61
Tabel 4.6 Skor Angket Motivasi Kerja .....	63
Tabel 4.7 Skor Angket Kepemimpinan Transformasional .....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Disiplin Kerja .....	68
Tabel 4.9. Analisis Konvergen.....	70
Tabel 4.10. Validitas Konsistensi Internal .....	71
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan .....	72
Tabel 4.12.Kolineiritas .....	74
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung .....	76
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung .....	78
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi .....	79

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	47
--------------------------------------	----

Gambar 3.1 Model Struktural PLS .....	58
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis .....	77

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan pada model bisnis baru di sektor manufaktur, yang dinilai mampu meningkatkan kinerja hingga 20-50 persen lebih tinggi dari sebelumnya. Hal ini karena melalui pemanfaatan teknologi digital secara terintegrasi. Untuk mendukung proses adaptasi perusahaan agar selalu relevan dengan zaman, peran SDM di usia produktif tentunya menjadi penting. Di tengah momentum regenerasi perusahaan, generasi milenial dan Gen Z di perusahaan sudah disiapkan untuk melanjutkan estafet kepemimpinan.

Pada saat ini, persaingan antar organisasi yang baru maupun yang lama semakin ketat. Organisasi dituntut lebih efektif dan efisien. Untuk menjadi sebuah organisasi efektif dan efisien, memerlukan SDM berkualitas. Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh SDM yang dimilikinya. SDM yang berkualitas merupakan aset dari sebuah organisasi. SDM merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Demi tercapainya tujuannya organisasi perlu mengolah SDM yang dimilikinya, agar SDM mau bekerja secara maksimal. Salah satu cara agar SDM mau bekerja dengan maksimal

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang

sering berubah. Menurut (Bangun, 2012) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018a)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik apakah secara

kualitas maupun kuantitas pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Winata, 2020). Menurut Ricardianto dalam (Muis & Hasibuan, 2021) Kinerja karyawan 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. Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi, Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi

Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya kualitas SDM atau karyawan, metode kerja, Kepemimpinan Transformasional dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan



kualitas kerja karyawan. Dalam mencapai kinerja diperlukan adanya motivasi sebagai “intensity of person desirer to engage in some activity” (intensitas hasrat seseorang untuk melakukan aktivitas). Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya (Jasman Syaripuddin Hasibuan & Handayani, 2017)

Faktor lain yang dapat memengaruhi meningkatnya Kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional (Widyawati, 2021). Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Munasip, 2019).

Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggalakkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk

mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya (Rivai, 2020).

Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri. Gaya kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka (Northouse, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah disiplin. Menurut (Hasibuan, 2019) Disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Fasilitas yaitu peralatan teknologi memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas administrasi secara efektif dan efisien meskipun jarak antar kantor sejauh ribuan mil dari kantor mereka karyawan. (Sukoco, 2016)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan

kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan kepada 20 karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, maka di temukan fenomena masalah antar variabel :

**Tabel.1.1 Pra Riset Penelitian**

No	Variabel	Keterangan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kinerja Karyawan	1. Kinerja Yang diHasilkan Maksimal	55 %	45 %
		2. Kinerja sesuai Dengan Tanggung Jawab	65 %	35 %
2	Motivasi	1.Motivasi jarang diberikan	50 %	50 %
		2. Motivasi yang rendah di pekerjaan	65 %	35 %
3	Kepemimpinan Transformasional	1. Kurang harmonis pemimin dengan karyawan	80 %	20 %
		2. Ada jarak yang terlalu jauh antara pemimpin dengan karyawan	95 %	5 %
4	Disiplin	1. Tidak tepat waktu dalam bekerja	45 %	55 %
		2. Sering melalaikan pekerjaan	55 %	45 %

Melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia maka penulis Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan, maka menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang

diinginkan perusahaan dan hasil yang belum maksimal, sesuai dengan hasil pra riset bahwa hasil yang ditemukan hanya 55 % yang menyatakan kinerja maksimal dan sisanya 45 % menyatakan tidak maksimal. Dan ada sebagian karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya hingga 35 %. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak langsung dikerjakan oleh karyawan melainkan mengerjakan hal pribadi karyawan terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Contoh kerjanya adalah merekap daftar gaji setiap karyawan dan mendata daftar hadir setiap jam kerja karyawan.

Motivasi yang rendah, dimana pimpinan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia jarang memberikan motivasi kepada karyawan dalam kegiatan sehari-hari. Sehingga para karyawan tidak tentu arah dalam mengerjakan pekerjaannya. Adapun masalah yang menyangkut Fenomena yang terjadi mengenai kepemimpinan transformasional dimana kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan pegawai serta kurangnya pegawai mendapat motivasi secara langsung dari pimpinan.

Dan fenomena terakhir yang penulis lihat bahwa PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi dan Ketaatan terhadap aturan perusahaan. Penulis melihat pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia masih banyaknya karyawan yang terlalu santai dalam bekerja,

bahkan masih adanya karyawan yang sempat curi curi waktu dengan main game online sementara pekerjaan masih menumpuk..

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intrvening Pada Pt Masaji Tatanan Kontainer Indonesia”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Masih kurang maksimalnya kinerja karyawan dimana masih terlihat ada beberapa karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
2. Motivasi yang jarang yang diberikan pimpinan kepada karyawan pada saat breafing pagi atau mingguan.
3. Kepemimpinan Transformasional yang kurang harmonis karena tidak dekatnya pimpinan dengan karyawan.
4. Disiplin yang masih kurang dengan adanya para karyawan sosial media online saat bekerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja dan motivasi Dan Objek penelitian pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.



#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap motivasi pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

## **1.6 Manfaat penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening.

- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Syahputra & Tanjung, 2020)

Menurut (Jufrizen, 2018a) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Muis et al., 2021).

Dan (Azhar & Alfihamsyah, 2021) Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang

diberikan. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Lesmana & Ananda, 2021)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerjaseseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

#### **1. Tujuan Kinerja**

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.



5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

## **2. Manfaat Kinerja**

Menurut (Bangun, 2019) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan

perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

### **2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian  
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja  
Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.
4. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .
5. Motivasi kerja  
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan

yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Siagian, 2020) indikator kinerja karyawan adalah :

#### 1. Tugas pokok

Artinya karyawan mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya

#### 2. Pengetahuan

Artinya pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya

#### 3. Tugas yang kaitan

Artinya karyawan mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugastugas karyawan lainnya

#### 4. Kesulitan kerja

Artinya karyawan mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya

#### 5. Langkah-langkah perbaikan

Artinya karyawan mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

Menurut (Robbins & Judge, 2021) mengatakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat ketidakbergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau maenyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu dan luar diri individu. Motivasi terbesar saat bekerja adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, yakni dari perusahaan yang biasanya disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai juga tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Bahagia & Putri, 2021)

Dan menurut (Kurnia et al., 2019) Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dan motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semangat orang yang mendorong untuk bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi (Hasibuan, 2017).

Sedangkan Menurut (Hasibuan & Silvy, 2019) bahwa motivasi suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut (Jufrizen & Noor, 2022) Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

### **2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Menurut (Suwatno, 2020) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawanMempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawanMengefektifan pengadaan karyawan
5. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baikMeningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnyaMenigkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

Menurut (Hasibuan, 2019) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan



4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat/tugasnya dan bahan baku

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 dengan standard 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 menger merasa dihargai atau diakui.

### **2.1.2.3. Faktor Faktor Motivasi**

Menurut (Wukir, 2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

## 2. Faktor non keuanagan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan (Sutrisno, 2019) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusaha.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

#### **2.1.2.4. Indikator Motivasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2018) Indikator motivasi kerja yaitu :

1. Gaji (salary).

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan.

4. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) meliputi yaitu:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

#### 8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

### **2.1.3. Kepemimpinan Transformasional**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Northouse, 2021) Kepemimpinan Transformasional adalah Kepemimpinan Transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Menurut (Mutholib & Ammy, 2021) Kepemimpinan Transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Selanjutnya (Rivai, 2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi

pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) Kepemimpinan Transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya.

#### **2.1.3.2. Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Northouse, 2021) ada empat faktor gaya Kepemimpinan Transformasional yang dipengaruhi yaitu:

1. Pengaruh ideal

Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.

2. Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3. Rangsangan intelektual



Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi..

#### 4. Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Menurut (Rustandi, 2020) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, perilaku bawahan.
4. Persyaratan tugas.
5. Kultur dan kebijakan organisasi.
6. Harapan serta perilaku rekan kerja.

#### **2.1.3.3. Karakteristika Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Bass & Riggio, 2016) Kepemimpinan Transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat, yaitu :

1. Pengaruh idealis.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara mempengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu : perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang.

2. Motivasi yang memberi inspirasi.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga pemimpin mendapatkan yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

3. Stimulasi intelektual.

Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru, kreativitas didorong. Tidak ada kritik public terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi.

4. Pertimbangan individual.

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan

pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas).

Menurut (Rivai, 2020) Kepemimpinan Transformasional diyakini banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahannya untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Kepemimpinan Transformasional, terdapat tiga cara sebagai berikut:

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting dari hasil dan usaha.
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan bersama.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.
4. Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para karyawan.

#### **2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Kartono, 2019) mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (*Charisma*)

Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respect*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

2. Inspirasional (*Inspirasioni*)

Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*)

Menghargai ide-ide bawahan (promote intelegence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Menurut (Handoko, 2019) indikator Kepemimpinan

Transformasional adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai karyawan mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

#### 5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

#### 6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

### **2.1.4. Disiplin Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan sangat penting bagi karyawan perusahaan untuk memahami tujuan organisasi. Tanpa Disiplin kerja karyawan yang hebat berat untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin kerja adalah sikap yang sangat penting dalam menyelesaikan setiap pekerjaan oleh masing-masing individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan asosiasi. Disiplin yang hebat mencerminkan kesadaran yang luar biasa akan harapan tertentu seseorang untuk usaha yang dialokasikan untuk dia. Masalah ini mendukung energi kerja, kegairahan kerja, karyawan, masyarakat dan tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2019) bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan apabila usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut (Hasibuan, 2019) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Tupti & Lesmana, 2021) disiplin kerja adalah sikap patuh para pegawai terhadap aturan-aturan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan untuk tujuan perusahaan yang lebih baik.

Menurut (Siswadi & Arif, 2021) disiplin kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

#### **2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Sedangkan Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2019) yaitu :

1. Bagi organisasi  
Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan  
Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **2.1.4.3. Faktor Faktor Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik

Namun, memberikan gaji yang cukup tidak benar-benar menjamin dasar disiplin. Karena pengaturan gaji hanyalah salah satu cara untuk mengurangi kegelisahan pekerja, padahal banyak hal lain di luar kompensasi yang harus menjunjung landasan disiplin kerja dalam organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Pekerjaan inisiatif yang terpuji sangat penting dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua variabel yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih merupakan contoh yang baik bagi pekerja. Bawahan akan terus-menerus meniru apa yang dilihatnya secara konsisten apa pun yang dibuat oleh pemimpin. Jika seorang pemimpin ingin menerapkan disiplin dalam organisasi, ia harus terlebih dahulu melatihnya, sehingga pekerja dibawahnya dapat mengikutinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada



mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

#### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan. yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan

4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

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

Menurut (Sutrisno, 2019) Indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien
5. Produktifitas kerja para karyawan.

Menurut (Afandi, 2018) adapun indikator disiplin kerja adalah

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.

### **1.1 Kerangka Konseptual**

#### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik, menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ada, maka akan terjadi peningkatan kinerja yang baik pula (Siswadi & Lestari, 2020).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain itu kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja namun dilihat juga dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya (S. Sukoco et al., 2020).

Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek

seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Gultom & Arif, 2017), (Nasution, 2018), (Nasution & Hadi, 2021), (Parlindungan et al., 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Siagian & Khair, 2018), (Suhanta et al., 2022) (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Farisi & Lesmana, 2021) dan (Syahputra et al., 2020) (Adhan & Prayogi, 2021), (Astuti & Prayogi, 2018),(Hasibuan & Bayzura, 2021), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasionalberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin

baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2016), (Pane et al., 2022), (Farisi et al., 2021), (Nasution & Hadi, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Jufrizen, 2016), (Kurnia & Sari, 2023), (Siswadi, 2017), (Nasution & Lesmana, 2018), (Lesmana & Farisi, 2022) (Arda, 2017) (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Rivai, 2021) (Hasyim & Pasaribu, 2021), (Yusnandar et al., 2020) , (Harahap & Tirtayasa, 2020) , (Jufrizen, 2017), (Indajang et al., 2020), (Hasibuan & Munasib, 2020), (Kurnia & Daulay, 2021), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi**

Definisi kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Nasution, 2018)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2022), (Gede & Piartini, 2018), dan (Khair, 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

### **2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi**

Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Jufrizen, 2017a).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rst et al., 2019), (Mirawati et al., 2022), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Rizal & Radiman, 2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

### **2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi pada seorang karyawan juga menjadikan semangat yang tinggi terhadap karyawan dalam melaksanakan

pekerjaanya dengan lebih baik dan juga kreatif secara sukarela untuk kenaikan suatu kinerja organisasi (Prayogi & Nursudin, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan (Prayogi & Nursudin, 2018), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Farisi & Lesmana, 2022), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Astuti & Lesmana, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Azhar & Fatimah, 2022), (Jufrizen et al., 2022), (Iskandar & Aulia, 2023), (Hasibuan & Hanum, 2022), (Astuti et al., 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Farisi et al., 2020), (Sembiring et al., 2021), (Astuti, 2019), (Gultom, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019) (Jufrizen, 2021), (Jufrizen, 2018) dan (Siswadi & Fahmi, 2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung



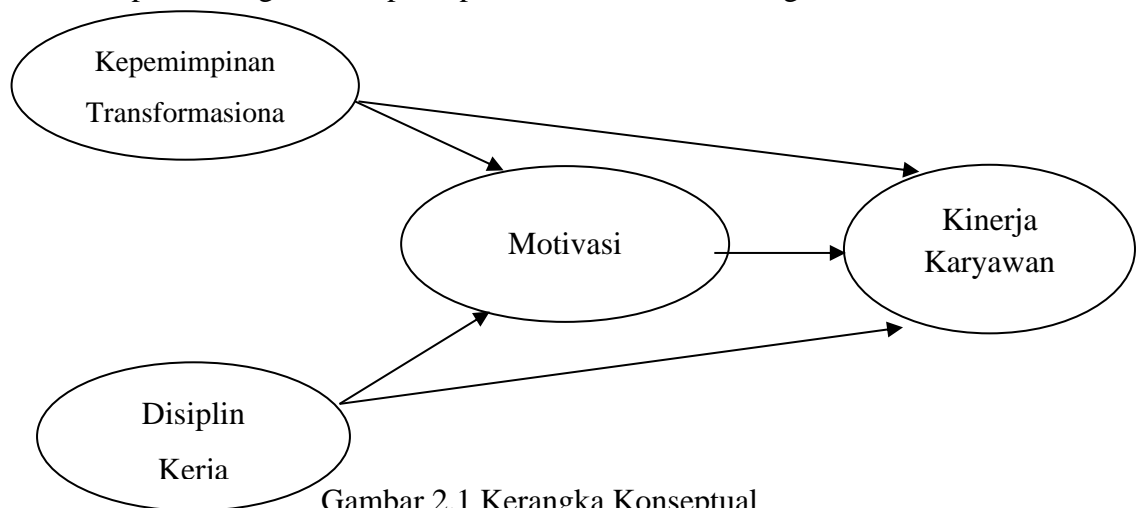
dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

### 2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Menurut (Wijaya & Laily, 2021) Disiplin kerja adalah perilaku individu yang sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan pasti membutuhkan motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



### 1.2 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu

hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap motivasi pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intrvening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### 3.2.1 Variabel Terikat Kinerja ( Y )

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017)

**Tabel 3.1. Indikator Kinerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tugas pokok	2
2	Pengetahuan	2
3	Tugas yang kaitan	2
4	Kesulitan kerja	2
5	Langkah-langkah perbaikan	2

Sumber : (Siagian, 2016)

### 3.2.2 Variabel Motivasi (Z)

Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016).

**Tabel 3.2 Indikator Motivasi**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Gaji	2
2	Suervisi	2
3	Hubungan Kerja	2
4	Pengakuan atau penghargaan	2
5	Keberhasilan	2

Sumber : (Sedarmayanti, 2018)

### 3.2.3 Variable Bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional ( X1 )

Gaya kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut (Mutholib & Ammy, 2021)

**Tabel 3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Karisma ( <i>Charisma</i> )	2
2	Inspirasional ( <i>Inspirasioni</i> )	2
3	Stimulasi Intelektual ( <i>Intelektual Stimulation</i> )	2
4	Perhatian Individu ( <i>Individualized Consideration</i> )	2

Sumber : (Kartono, 2019)

### 3.2.4 Variable Bebas Disiplin (X2)

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2014).

**Tabel 3.4 Indikator Disiplin**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Rasa Kepedulian yang tinggi	2
2	Semangat dan gairah kerja yang tinggi.	2
3	Besarnya rasa tanggung jawab.	2
4	Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.	2
5	Produktifitas kerja para karyawan	2

Sumber : (Sutrisno, 2014)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Masasi Tatanan Kontainer Indonesia yang beralamat di JL Raya Pelabuhan Belawan II, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

**Tabel 3.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2023																											
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal																												
6	Revisi Proposal																												
7	Penyusunan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masasi Tatanan Kontainer Indonesia Abadi yang beralamat di JL Raya Pelabuhan Belawan II, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 40 orang.

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Populasi**

No	Divisi	Item Pertanyaan
1	Kacab	1
2	Dept Head	3
3	Section Head	6
4	Marketing	8
5	Operation	18
6	Keuangan	4
TOTAL		40

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan PT Masasi Tatanan Kontainer Indonesia yaitu sejumlah 40 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. *Questioner*

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu PT Masasi Tatanan Kontainer Indonesia.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Skala Pengukuran**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model (PLSSEM)* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model



struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
  - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
  - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
  - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)

2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni

- a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
- b. f-square; dan
- c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

### **3.6.1 Analisa Outer Model**

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

1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

## 2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

## 3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

## 4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### 3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

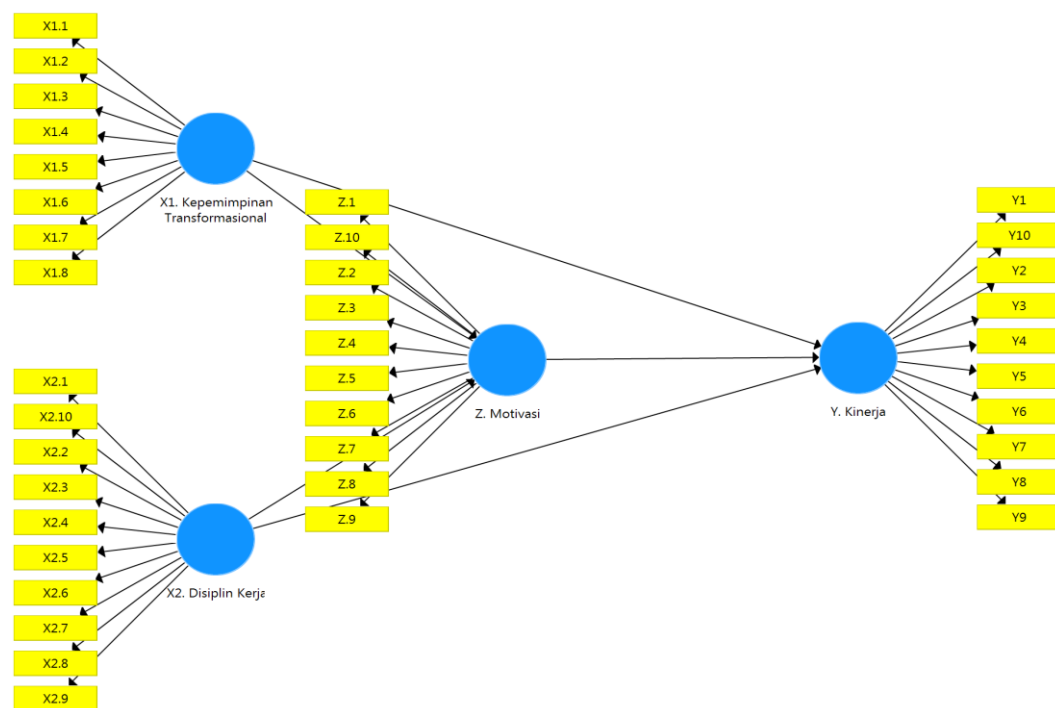
### 3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik

> 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas < 0,05.

### 3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3.1. Model Analisis Persamaan Struktural**

### 3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai Rsquare, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen,

serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

### **1. R-Square Test**

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square ( $r^2$ ) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

### **2. Path Coefficient Test.**

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 10 pernyataan untuk Motivasi (Z), 8 pernyataan untuk Kepemimpinan Transformasional (X1), dan 10 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X2). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 40 orang responden karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1.**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	29	72,50 %
2	Perempuan	11	27,50 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (72,50%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 11 (27,50%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

###### 4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	7	17,5 %
2	31 – 40 Tahun	12	30 %
3	41 - 50 Tahun	17	42,5 %
4	51 - 60 Tahun	4	10 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 7 orang (17,25 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang (30 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 17 orang (42,5 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 4 orang (10 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

#### 4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Tingkatan Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	3	7,5 %
2	S1	32	80 %
3	S2	5	12,5 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 orang (7,5%), pendidikan S1 sebanyak 32 orang (80 %) dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 5 orang (12,5 %). Dengan



demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

#### 4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	19	47,5 %
2	11 - 20 Tahun	11	27,5 %
3	> 20 Tahun	10	25 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 19 orang (47,5 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 11 orang (27,5 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 10 orang (25 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu kurang dari 10 tahun pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

#### 4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z), Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	30.0 0	15	37.5	10	25.0 0	0	0	3	7.50	40	100
2	11	27.5 0	16	40	9	22.5 0	1	2.5	3	7.50	40	100
3	13	32.5 0	16	40	7	17.5 0	1	2.5	3	7.50	40	100
4	12	30.0 0	16	40	9	22.5 0	0	0	3	7.50	40	100
5	9	22.5 0	19	47.5	9	22.5 0	0	0	3	7.50	40	100
6	11	27.5 0	13	32.5	12	30.0 0	1	2.5	3	7.50	40	100
7	13	32.5 0	15	37.5	8	20.0 0	1	2.5	3	7.50	40	100
8	9	22.5 0	20	50	7	17.5 0	1	2.5	3	7.50	40	100
9	9	22.5 0	19	47.5	8	20.0 0	1	2.5	3	7.50	40	100
10	25	62.5 0	7	17.5	5	12.5 0	0	0	3	7.50	40	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,5%).
2. Jawaban responden Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40%).

3. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40%).
4. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ilmu yang saya dapatkan selama ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%).
6. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (32,5%).
7. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,5%).
8. Jawaban responden Saya selalu bertanya kepada pimpinan jika ada permasalahan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%).
9. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%).
10. Jawaban responden Saya melakukan inisiatif sendiri jika ada permasalahan di pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (62,50%).

#### **4.1.3.2 Variabel Motivasi (Z)**

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

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (Z)**

No Per t	Jawaban Motivasi (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	32.5 0	17	42.5	6	15	1	2.5 0	3	7.50	40	100
2	15	37.5 0	15	37.5	7	17.5	0	0.0 0	3	7.50	40	100
3	14	35.0 0	11	27.5	9	22.5	3	7.5 0	3	7.50	40	100
4	16	40.0 0	12	30	9	22.5	0	0.0 0	3	7.50	40	100
5	16	40.0 0	12	30	7	17.5	2	5.0 0	3	7.50	40	100
6	15	37.5 0	13	32.5	9	22.5	0	0.0 0	3	7.50	40	100
7	13	32.5 0	16	40	7	17.5	1	2.5 0	3	7.50	40	100
8	13	32.5 0	12	30	9	22.5	3	7.5 0	3	7.50	40	100
9	17	42.5 0	10	25	9	22.5	1	2.5 0	3	7.50	40	100
10	13	32.5 0	18	45	5	12.5	0	0.0 0	4	10.0 0	40	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (42,5%).
2. Jawaban responden, Saya menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 orang (37,50%).
3. Jawaban responden, Pembagian supervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35,00%).
4. Jawaban responden, Supervisi dibagi sesuai dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40,00%).
5. Jawaban responden, Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40,00%).
6. Jawaban responden, Saya selalu termotivasi bekerja karena memiliki teman kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (37,50%).
7. Jawaban responden, Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40%).
8. Jawaban responden, Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya dapatkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,50%).
9. Jawaban responden, Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang ditetapkan oleh standar perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,50%).

10. Jawaban responden, Saya selalu berhasil dengan pekerjaan yang saya terima, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%).

#### 4.1.3.3 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	27.50	16	40.00	8	20	1	2.5	4	10.00	40	100
2	10	25.00	15	37.50	7	17.5	5	12.5	3	7.50	40	100
3	14	35.00	13	32.50	8	20	2	5	3	7.50	40	100
4	15	37.50	14	35.00	6	15	2	5	3	7.50	40	100
5	13	32.50	14	35.00	7	17.5	3	7.5	3	7.50	40	100
6	13	32.50	15	37.50	8	20	1	2.5	3	7.50	40	100
7	14	35.00	11	27.50	9	22.5	2	5	4	10.00	40	100
8	12	30.00	12	30.00	9	22.5	4	10	3	7.50	40	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepemimpinan Transformasional adalah:

1. Jawaban responden Pemimpin selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40%).
2. Jawaban responden Saya memiliki pemimpin yang mampu berkreasi dengan ide yang cemerlang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,50%).
3. Jawaban responden Pemimpin memiliki ide dan gagasan dalam memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35,00%).

4. Jawaban responden Saya selalu mendapatkan inspirasi dari pemimpin saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (37,50%).
5. Jawaban responden Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (35,00%).
6. Jawaban responden Saya bekerja dengan pemimpin yang cerdas setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,50%).
7. Jawaban responden Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35,00%).
8. Jawaban responden Pemimpin saya selalu perhatian setiap harinya kepada semua karyawan tanpa membeda beda kan orang, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 12 orang (30,00%).

#### 4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Jawaban Disiplin Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	22.50	20	50.00	4	10.00	1	2.50	6	15.00	40	100
2	11	27.50	13	32.50	7	17.50	2	5.00	7	17.50	40	100
3	10	25.00	16	40.00	5	12.50	3	7.50	6	15.00	40	100
4	13	32.50	16	40.00	3	7.50	1	2.50	7	17.50	40	100
5	11	27.50	12	30.00	7	17.50	2	5.00	7	17.50	40	100
6	13	32.50	12	30.00	8	20.00	1	2.50	6	15.00	40	100
7	14	35.00	12	30.00	6	15.00	2	5.00	6	15.00	40	100
8	12	30.00	16	40.00	5	12.50	1	2.50	6	15.00	40	100

9	8	20.00	18	45.00	4	10.00	4	10.00	6	15.00	40	100
10	11	27.50	14	35.00	6	15.00	3	7.50	6	15.00	40	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%).
2. Jawaban responden Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (32,50%).
3. Jawaban responden Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40,00%).
4. Jawaban responden Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya terima, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40,00%).
5. Jawaban responden Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (30,00%).
6. Jawaban responden Saya selalu menjalankan amanah yang saya terima dengan sebaik baiknya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,50%).
7. Jawaban responden Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35,00%).



8. Jawaban responden Saya selalu disiplin setiap harinya karena pekerjaan saya merupakan bagian dari kehidupan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40,00%).
9. Jawaban responden Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45,00%).
10. Jawaban responden Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan hati hati, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (35,00%).

#### 4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### 4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.9 Validitas Konvergen**

	<b>X1. Kepemimpinan Transformasional</b>	<b>X2. Disiplin Kerja</b>	<b>Y. Kinerja</b>	<b>Z. Motivasi</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.870</b>			
<b>X1.2</b>	<b>0.895</b>			
<b>X1.3</b>	<b>0.918</b>			
<b>X1.4</b>	<b>0.919</b>			
<b>X1.5</b>	<b>0.922</b>			
<b>X1.6</b>	<b>0.936</b>			
<b>X1.7</b>	<b>0.911</b>			
<b>X1.8</b>	<b>0.805</b>			
<b>X2.1</b>		<b>0.884</b>		
<b>X2.10</b>		<b>0.918</b>		
<b>X2.2</b>		<b>0.892</b>		
<b>X2.3</b>		<b>0.918</b>		
<b>X2.4</b>		<b>0.927</b>		
<b>X2.5</b>		<b>0.874</b>		

X2.6		0.896		
X2.7		0.891		
X2.8		0.952		
X2.9		0.902		
Y1			0.951	
Y10			0.873	
Y2			0.946	
Y3			0.911	
Y4			0.911	
Y5			0.965	
Y6			0.937	
Y7			0.934	
Y8			0.930	
Y9			0.862	
Z.1				0.948
Z.10				0.832
Z.2				0.960
Z.3				0.938
Z.4				0.945
Z.5				0.945
Z.6				0.938
Z.7				0.980
Z.8				0.915
Z.9				0.929

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepemimpinan Transformatif lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepemimpinan Transformatif dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Motivasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

#### 4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit  $> 0,600$  (Hair Jr et al., 2017)

**Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<b>X1. Kepemimpinan Transformasional</b>	<b>0.965</b>	<b>0.968</b>	<b>0.971</b>	<b>0.806</b>
<b>X2. Disiplin Kerja</b>	<b>0.976</b>	<b>0.977</b>	<b>0.979</b>	<b>0.820</b>
<b>Y. Kinerja</b>	<b>0.980</b>	<b>0.981</b>	<b>0.983</b>	<b>0.851</b>
<b>Z. Motivasi</b>	<b>0.984</b>	<b>0.985</b>	<b>0.986</b>	<b>0.872</b>

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,971 > 0,600$  maka variabel Kepemimpinan Transformasional adalah reliabel
2. Disiplin Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,979 > 0,600$  maka variabel Disiplin Kerja adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,983 > 0,600$  maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. Motivasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,986 > 0,600$  maka variabel Motivasi (Z) adalah reliable.

#### **4.1.4.3. Validitas Diskriminan**

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai

*Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.11**  
**Validitas Diskriminan**

	<b>X1. Kepemimpinan Transformasional</b>	<b>X2. Disiplin Kerja</b>	<b>Y. Kinerja</b>	<b>Z. Motivasi</b>
<b>X1. Kepemimpinan Transformasional</b>				
<b>X2. Disiplin Kerja</b>	<b>0.410</b>			
<b>Y. Kinerja</b>	<b>0.770</b>	<b>0.316</b>		
<b>Z. Motivasi</b>	<b>0.705</b>	<b>0.657</b>	<b>0.816</b>	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja sebesar  $0,410 < 0,900$ , korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0,770 < 0,900$  korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi sebesar  $0,705 < 0,900$  , dengan demikian seluruh nilai korelasi Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0,316 < 0,900$ , nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin Kerja dengan Motivasi sebesar  $0,657 < 0,900$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi Disiplin Kerja dinyatakan valid.

3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan terhadap Motivasi adalah sebesar  $0,816 < 0,900$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### 4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai  $VIF < 5,00$  (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.12**

#### **Kolinieritas**

	<b>X1. Kepemimpinan Transformasional</b>	<b>X2. Disiplin Kerja</b>	<b>Y. Kinerja</b>	<b>Z. Motivasi</b>
<b>X1. Kepemimpinan Transformasional</b>			<b>1,929</b>	<b>1,195</b>
<b>X2. Disiplin Kerja</b>			<b>1,725</b>	<b>1,195</b>
<b>Y. Kinerja</b>				
<b>Z. Motivasi</b>			<b>2,768</b>	

Sumber : SEM PLS (2023)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

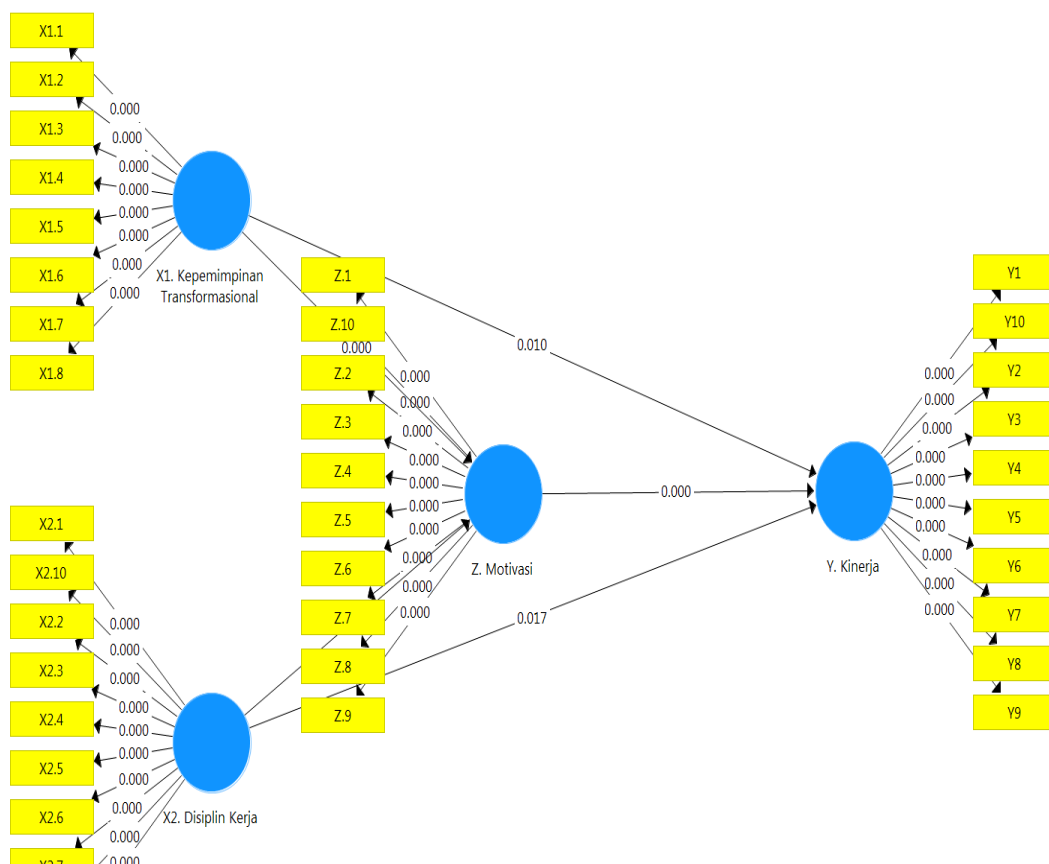
1. VIF untuk korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,929 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

2. VIF untuk korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,725 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi adalah  $1,195 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Disiplin Kerja dengan Motivasi adalah  $1,195 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah  $2,768 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

#### 4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



### Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis

#### 4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka  $H_0$  diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

**Tabel 4.13**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<b>X1. Kepemimpinan Transformasional -&gt; Y. Kinerja</b>	0.351	0.340	0.135	2.597	<b>0.010</b>
<b>X1. Kepemimpinan Transformasional -&gt; Z. Motivasi</b>	0.515	0.508	0.119	4.312	<b>0.000</b>

<b>X2. Disiplin Kerja -&gt; Y. Kinerja</b>	-0.329	-0.348	0.138	2.385	<b>0.017</b>
<b>X2. Disiplin Kerja -&gt; Z. Motivasi</b>	0.438	0.428	0.115	3.821	<b>0.000</b>
<b>Z. Motivasi -&gt; Y. Kinerja</b>	0.773	0.760	0.138	5.604	<b>0.000</b>

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.351 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka  $0,010 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.515 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
3. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar -0.329 (negatif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,017 maka  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.438 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi
5. Pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.773 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



#### 4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.14**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<b>X1. Kepemimpinan Transformasional -&gt; Z. Motivasi -&gt; Y. Kinerja</b>	0.398	0.380	0.096	4.131	<b>0.000</b>
<b>X2. Disiplin Kerja -&gt; Z. Motivasi -&gt; Y. Kinerja</b>	0.338	0.330	0.121	2.806	<b>0.005</b>

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0.398 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0.338 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,005 maka  $0,005 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

#### 4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.15 Koefisien Determinasi**

	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
<b>Y. Kinerja</b>	0.783	0.765
<b>Z. Motivasi</b>	0.639	0.619

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,783 artinya besaran pengaruh 78,3%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sangat kuat. Kemudian, hasil pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan

Disiplin Kerja terhadap Motivasi adalah sebesar 0,639 artinya besaran pengaruh 63,9 % hal ini berarti menunjukkan PLS juga kuat.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.351 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka  $0,010 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik, menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ada, maka akan terjadi peningkatan kinerja yang baik pula (Siswadi & Lestari, 2020).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain itu kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukan

jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja namun dilihat juga dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya (S. Sukoco et al., 2020).

Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Gultom & Arif, 2017), (Astuti & Prayogi, 2018) dan (Hasibuan & Bayzura, 2021), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar -0.329 (negatif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,017 maka  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit,

karena banyak faktor mempengaruhinya. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pane et al., 2022), (Farisi et al., 2021) dan (Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.515 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Definisi kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Nasution, 2018)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani, 2022), (Gede & Piartini, 2018), dan (Khair, 2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

#### **4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.438 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Jufrizen, 2017a).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Rizal & Radiman, 2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

#### **4.2.5 Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.773 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi pada seorang karyawan juga menjadikan semangat yang tinggi terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga kreatif secara sukarela untuk kenaikan suatu kinerja organisasi (Prayogi & Nursidin, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2018) dan (Siswadi & Fahmi, 2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel Interveing**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.398 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

#### **4.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel Interveing**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.338 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,005 maka  $0,005 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Menurut (Wijaya & Laily, 2021) Disiplin kerja adalah perilaku individu yang sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan pasti membutuhkan motivasi.



Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia .
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia .
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia .
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia .
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia .
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia .
7. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia .

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Para karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih meningkatkan disiplin kerja agar kinerja yang didapatkan sesuai harapan perusahaan.
2. Kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih ditingkatkan
3. Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih meningkatkan disiplin kerja nya sehari hari
4. Sebaiknya pemimpinan menerapkan jiwa kepemimpinan yang humanis, sehingga hubungan pimpinan dengan karyawan tetap harmonis
5. Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih menerapkan jiwa Motivasi dalam pekerjaan sehari harinya.
6. PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih menerapkan aturan yang tegas, sehingga semua karyawan terbiasa disiplin sehari hari.
7. PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia sebaiknya sering mengadakan Family Gathering sehingga karyawan lebih kompak satu sama lain

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya membatasi variabel sesuai judul penelitian saja
2. Penelitian ini membutuhkan seluruh jawaban dari kuisioner yang menjadi sampel PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, sementara karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia setiap harinya bekerja
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.
- 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.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 1–9.

- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 490–502.
- Azhar, M Elfi, & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Azhar, Muhammad Elfi, & Fatimah, A. (2022). The Effect of Work Placement and Motivation On Employee Performance at Perum Bulog , Pematang Siantar Branch. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 313–323.
- Azhar, Muhammad Elfi, 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.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 759–768.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Cahyani, M. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32.
- 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.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 124–134.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja

Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.

Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2018), 1107–1134.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>

Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.

Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Bayzura, N. (2021). The Effect of Transformational Leadership , Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Asam Jawa Medan. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 584–591.

Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Hanum, Z. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Tirtanadi PDAM Head Office

Employees North Sumatra Province. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 1–14. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320923>

Hasibuan, Jasman Syaripuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.

Hasibuan, Jasman Syaripuddin, & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.

Hasibuan, Jasman Syaripuddin, & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.

Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.

Iskandar, D., & Aulia, Y. (2023). The Effect of Compensation , Work Discipline , and Motivation on Work Productivity at PT Pos Regional Division 1. *Economic : Journal Economic and Business*, 2(1), 1–13.

Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

*Dan Bisnis UMSU, 17(02), 181–185.*

- Jufrizen, J. (2017a). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34.*
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi, 1(1), 166–177.*
- Jufrizen, J. (2021). The Influence of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation. *Management Science, 7(1), 35–54.*
- Jufrizen, J. (2018a). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB), 405–424.*
- Jufrizen, J. (2018b). The Role Of Work Motivation In Moderating The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance. *The National Conferences Management and Business (NCMAB), 2(1), 405–424.*
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen, 7(1), 35–54.*
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 41–59.*
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual, 20(1), 1–16.*
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE), 4(1), 18–33.*
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 844–859.*
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada (Rajawali



Pers).

- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ManajemenJ*, 3(1), 120–135.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurnia, E., & Sari, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 474–481.
- Lesmana, Muhammad Taufik, & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lesmana, M. Taufik, & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. PN III (PERSERO). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 717–727.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan

- Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647–659.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Mutholib, M., & Ammy, B. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN ( Persero ) Wilayah Sumatera Utara The Influence of Work Rotation , Quality Of Worklife and Transformational Leadership Style on Emp. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Researchgate*, 1(2), 1–15.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory And Practice*. Sage publications.
- Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92.

- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–9.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursudin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rst, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(4), 178–193.
- Rudianto, R. (2018). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Rustandi, R. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Pendekatan Bakat Situasional*. Armico.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2020). *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. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation. *MICEB Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 2367–2379.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2020). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno, S. (2020). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Simbiosis.

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 380–392.
- Widyawati, J. R. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. PLN UIT JB TB UPT Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Winata, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 23–27.
- Wukir, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN**  
**DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN**  
**MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTRVENING PADA PT MASAJI**  
**TATANAN KONTAINER INDONESIA**

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**

**Karyawan PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA**

**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Ahmad Fahry Banuarea (1905160760) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

### B. Identitas Responden

No. Responden : .....

Umur : ..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laaki Peruan

Pendidikan Terakhir : SMAIK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10un 11-20un >20 Tn

## 1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Tugas pokok</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik					
<b>Pengetahuan</b>						
3	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ilmu yang saya dapatkan selama ini					
<b>Tugas yang kaitan</b>						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
6	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan saya					
<b>Kesulitan kerja</b>						
7	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya selalu bertanya kepada pimpinan jika ada permasalahan pekerjaan saya					
<b>Langkah-langkah perbaikan</b>						
9	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					



10	Saya melakukan inisiatif sendiri jika ada permasalahan di pekerjaan saya					
----	--	--	--	--	--	--

## 2. MOTIVASI (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya apabila sesuai dengan gaji yang diberikan					
2	Saya menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					
<b>Suervisi</b>						
3	Pembagian suervisi tidak terbuka bagi setiap karyawan					
4	Suervisi dibagi sesuai dengan kemampuan karyawan					
<b>Hubungan Kerja</b>						
5	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					
6	Saya selalu termotivasi bekerja karena memiliki teman kerja yang baik					
<b>Penghargaan / Pengakuan</b>						
7	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
8	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya dapatkan					
<b>Keberhasilan</b>						
9	Saya bekerja keras guna mencapai keberhasilan yang di tetapkan oleh standar perusahaan					
10	Saya selalu berhasil dengan pekerjaan yang sayaterima					

## 3. GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN
----	------------	---------

		SS	S	KS	TS	STS
<b>Karisma (Charisma)</b>						
1	Pemimpin selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari					
2	Saya memiliki pemimpin yang mampu berkreasi dengan ide yang cemerlang					
<b>Inspirasional (Inspirasioni)</b>						
3	Pemimpin memiliki ide dan gagasan dalam memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi					
4	Saya selalu mendapatkan inspirasi dari pemimpin saya					
<b>Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation)</b>						
5	Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para karyawan					
6	Saya bekerja dengan pemimpin yang cerdas setiap harinya					
<b>Perhatian Individu (Individualized Consideration)</b>						
7	Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa					
8	Pemimpin saya selalu perhatian setiap harinya kepada semua karyawan tanpa membeda beda kan orang					

#### 4. DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Rasa Kepedulian yang tinggi</b>						
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan..					
2	Saya selalu menerapkan disiplin yang tinggi setiap harinya					

<b>Semangat dan gairah kerja yang tinggi.</b>						
3	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
4	Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang saya terima					
<b>Besarnya rasa tanggung jawab.</b>						
5	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					
6	Saya selalu menjalankan amanah yang saya terima dengan sebaik baiknya					
<b>Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.</b>						
7	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
8	Saya selalu disiplin setiap harinya karena pekerjaan saya merupakan bagian dari kehidupan saya					
<b>Produktifitas kerja para pegawai</b>						
9	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan					
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan hati hati					





A33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

**JAWABAN RESPONDEN**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
A01	4	3	5	4	4	4	3	4	31
A02	5	4	4	5	4	5	5	5	37
A03	2	3	2	3	2	3	3	2	20
A04	3	5	3	4	4	3	4	3	29
A05	4	4	5	5	5	5	5	5	38
A06	3	2	3	2	3	3	2	3	21
A07	5	4	5	5	3	4	3	3	32
A08	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A09	4	3	3	3	4	4	5	4	30
A10	4	3	4	5	5	4	4	4	33
A11	4	4	3	4	5	4	3	4	31
A12	4	5	5	5	5	5	4	4	37
A13	5	4	3	4	3	4	4	3	30
A14	3	4	4	4	4	3	4	4	30
A15	4	3	4	4	4	4	3	3	29
A16	3	5	5	5	5	5	5	5	38
A17	4	4	5	4	4	4	4	3	32
A18	4	2	3	3	4	2	2	2	22
A19	3	2	4	2	3	4	3	5	26
A20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
A21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
A22	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A23	4	4	4	5	3	3	4	2	29
A24	1	2	2	4	2	4	1	4	20
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A26	5	4	5	5	5	5	5	5	39
A27	4	4	4	4	4	4	5	4	33



A24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A26	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
A27	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	35
A28	3	1	3	4	6	5	5	4	2	2	35
A29	2	2	5	5	5	5	5	5	3	2	39
A30	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A32	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
A33	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
A34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
A35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
A38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A40	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	45





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: 3145/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/2/2023

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

Medan, 16/2/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ahmad Fahry Banuarea  
NPM : 1905160760  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Kurangnya disiplin kerja karyawan  
Tidak seimbangnya kompensasi yang di terima karyawan dengan kebutuhan hidup

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

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

Hormat Saya

Pemohon

(Ahmad Fahry Banuarea)



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: 3145/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/2/2023

Nama Mahasiswa : Ahmad Fahry Banuarea  
NPM : 1905160760  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 16/2/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : M. Taufik Lesmana, SP., MM *16/2/2023*

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja  
Terdapat kinerja karyawan Dengan motivasi  
Sebagai variabel intervening Pada  
PT. Masas: Tabanan kontainer Indonesia.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *07-03-2023*

Dosen Pembimbing

*(Signature)*  
(M. Taufik Lesmana, SP., MM)

Keterangan:

\*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Dasi 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"



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPIAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK.BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622450 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 952 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*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 : **3/31/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Ahmad Fahry Banuarea**  
N P M : **1905160760**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal / Skripsi : **PPengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja  
karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.  
Masaji Tatanan Kontainer Indonesia**

Dosen Pembimbing : **M. Taufik Lesmana, SP., M.M.**

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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **31 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : **Medan**  
Pada Tanggal : **09 Ramadhan 1444 H**  
**31 Maret 2023 M**



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

Tembusan :  
1. Pertiinggal





UMSU

Kepada Yth. Bapak  
Dekan Fakultas  
Ekonomi  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

### PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : A H M A D F A H R Y B A N U V A R E A

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 7 6 0

Tempat/Tgl Lahir : M E D A N 0 1 - 0 1 - 2 0 0 0

Program Studi : Manajemen / EP

Alamat Mahasisw : D E S A S A L A K II K A B . P A K P A K B H A R A T

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

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

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui :  
Ketua jurusan / Sekretaris

(Dasman Sarifuddin Hasibuan SEMB)

Wassalam  
Pemohon

( AHMAD FAHRY BANUARFA. )





Medan, 20 Mei 2023

No. Sr.23.05.120/FS-MTKI/MDN

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

**Hal : Permohonan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan hormat,

Merujuk surat bapak No : 949/II.3-AU/UMSU-05/F/2023, tanggal 23 bulan Maret tahun 2023 perihal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa Nama Mahasiswa Bapak :

- Nama : Ahmad Fahry Banuarea
- NPM : 1905160760
- Prodi : Manajemen
- Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervenig Pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

*kami terima melakukan Izin Riset Pendahuluan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Medan.*

Pelaksanaan Riset tersebut pada tgl. 05 Juni 2023.

Demikian di sampaikan agar dapat di ketahui dan terima kasih.

Hormat kami,

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia  
Cabang Medan

  
**Dedi Kurniawan**  
FC Sect. Head



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 : Ahmad Fahry Banuarea  
NPM : 1905160760  
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP, M.M  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Revisi: identifikasi masalah - Revisi: rumusan masalah - Revisi: tujuan penelitian	15/5/23	Jf.
Bab 2	- Revisi: urutan kajian pustaka - Revisi: kerangka konseptual - Tambahkan gbr. di atas kerangka konseptual	15/5/23 17/5/23	
Bab 3	Revisi: gbr Model Sprounkel MS	17/5/23	Jf.
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Proposal	22/05/23	Jf.

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Mei 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

M. Taufik Lesmana, SP, M.M





**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 14 Juni 2023** menerangkan bahwa:

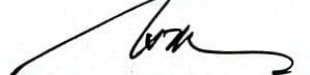
Nama : Ahmad Fahry Banuarea  
N .P.M. : 1905160760  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 01 januari 2000  
Alamat Rumah : Salak 2, kab. Pak pak bharat  
JudulProposal : Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT masaji tatanan kontainer Indonesia

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **M.Taufik Lesmana, SP, M.M**


Medan, Rabu, 14 Juni 2023

**TIM SEMINAR**

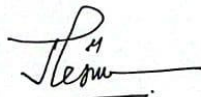
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


Sekretaris

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

Pembimbing

  
M. Taufik Lesmana, SP, M.M

Pemanding

  
Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan I



**Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0105087601





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
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 Rabu, 14 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Ahmad Fahry Banuarea  
N .P.M. : 1905160760  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 01 Januari 2000  
Alamat Rumah : Salak 2, kab. Pak pak barat  
JudulProposal : Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT masaji tatanan kontainer Indonesia

Disetujui / tidak disetujui \*)

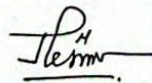
Item	Komentar
Judul	Ubah variabel X <sub>1</sub>
Bab I	Gab Research / Masalahnya apa
Bab II	Sumber referensi menggunakan buku, gunakan jurnal primer.
Bab III	Jumlah Sampel yang digunakan.
Lainnya	Menambahkan jurnal-jurnal internasional.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 14 Juni 2023

TIM SEMINAR

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

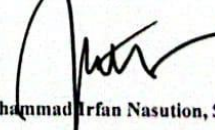
Pembimbing



M. Taufik Lesmana, SP, M.M

Sekretaris  
  
Assoc. Prof. Dr. Sulrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M

Medan, 03 Agustus 2023

No: SR.23.08.128/FS-MTKI/MDN

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

Hal : Selesai Riset

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dan merujuk pada surat No. 1854 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023 bahwasanya Mahasiswa dibawah ini:

- Nama : Ahmad Fahry Banuarea
- NPM : 1905160760
- Prodi : Manajemen
- Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Telah selesai melaksanakan Riset pada tgl 26 Juli 2023.

Demikian surat ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Hormat kami,

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia  
Cabang Medan



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

1. Nama : Ahmad Fahry Banuarea  
NPM : 1905160760  
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 01 Januari 2000  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat Rumah : Desa Salak II Kec. Salak Pakpak Bharat  
Program Studi : Manajemen  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Email : ahmadfahrybanurea@gmail.com  
HP : 0812-6592-5371
  
2. Nama Orang Tua  
Ayah : Pendi Banurea  
Ibu : Syaripah Hasugian
  
3. Jenjang Pendidikan
  - SD Negeri 1 Salak 2012
  - SMP Negeri 1 Salak 2015
  - SMK Negeri 1 Salak 2018
  - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2023 sampai sekarang.

Medan, Agustus 2023

Hormat Saya



Ahmad Fahry Banuarea