



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA II
(PERSERO) KANTOR CABANG BANDAR UDARA
INTERNASIONAL KUALANAMU**

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RATIH INDAH WULAN
NPM 1725310454**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RATIH INDAH WULAN
NPM : 1725310454
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG
BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUKHARRAM RITONGA, BA., MSc.M)



(Dr. GNNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RATIH INDAH WULAN
NPM : 1725310454
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG
BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU

MEDAN, 6 JULI 2021

KETUA

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHICM, CPHCM)

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RATIH INDAH WULAN
NPM : 1725310454
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 6 Juli 2021


METERAI
TEMPEL
443A8AJX682843301

(Ratih Indah Wulan)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ratih Indah Wulan
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 30 Agustus 1988
NPM : 1725310454
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Karya Gang Kartini No.5 Medan Barat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 6 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



(Ratih Indah Wulan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RATIH INDAH WULAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Agustus 1988
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310454
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.27
 Nomor Hp : 085276094459
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG BANDARA INTERNASIONAL KUALANAMUD

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Stempel Yang Tidak Perlu



(Signature)
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 19 Juni 2019
 Pemohon,
(Signature)
 (Ratih Indah Wulan)

Tanggal :

Disahkan oleh
 Dekan
(Signature)
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh
 Ka. Pradi Manajemen
(Signature)
 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :
(Signature)
 (Emi Wahyuni, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :
(Signature)
 (DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-C2	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

SURAT PERNYATAAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : RATIH INDAH WULAN
NPM : 1725310454
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Agrisa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kuala Lumpur "

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrisa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kuala Lumpur "

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 1 Juli 2021

Dibuat oleh,



RATIH INDAH WULAN

NPM. 1725310454

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



DEWI NURMACARI RAHM, SE, M.Si, CIHCM, CPKM

Dosen Pembimbing II



RATIH INDAH WULAN, SE, MM

Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 April 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

: RATIH INDAH WULAN
 /Tgl. Lahir : MEDAN / 30 AGUSTUS 1988
 Orang Tua : RAHMAT HIDAYAT
 : 1725310454
 : SOSIAL SAINS
 m Studi : Manajemen
 : 081263726289
 : Jalan karya gang ambarsari no a9/19 kelurahan karang
 berombak medan barat

bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
 si Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Caba
 r Udara Internasional Kualanam, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah
 lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA diflegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya
 sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentu
 dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen
 pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga :

S

etahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Sambang Widjanarko, SE., MM.
 an Fakultas SOSIAL SAINS

RATIH INDAH WULAN
 1725310454

an :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI



JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RATIH INDAH WULAN
 NPM : 1725310454
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Mei 2020	waalaikumsalam, perlu diperbaiki : 1. buat form perubahan judul, 2. identifikais sesuaikan dgn indikator dan kalimat hrs ada unsur SPDK, gabungkan saja bbrp idenetifikasi masalah yg mirip masalahnya, 3. garis simultan kerangka konseptual masih salah, 4. tulisan nama obejk penelitian hrs dimulai dgn huruf besar cth : Divisi Safety..., 4. jadwal penelitian sesuaikan dgn proses, 5. perhatikan no urut kesimpulan, 6.	Revisi	
25 Juli 2020	waalaikumsalam, ini koreksi saya : identifikasi mslh point a dan c rubah susunan kalimatnya agar lbh baik (SPOK),	Revisi	
30 Juli 2020	Acc sidang sesuai perbaiki pd bimbingan terakhir	Disetujui	

Medan, 26 Agustus 2020
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4014/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: RATIH INDAH WULAN

: 1725310454

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 14 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 April 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

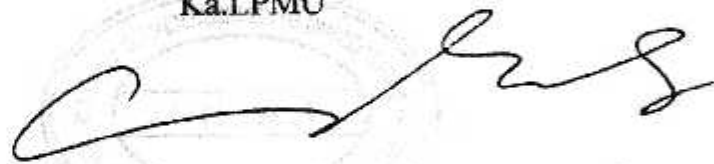
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

ngan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan
di LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa
ndemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang
mberitahuan Perpanjangan PBM Online.

emikian disampaikan.

B: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang
berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



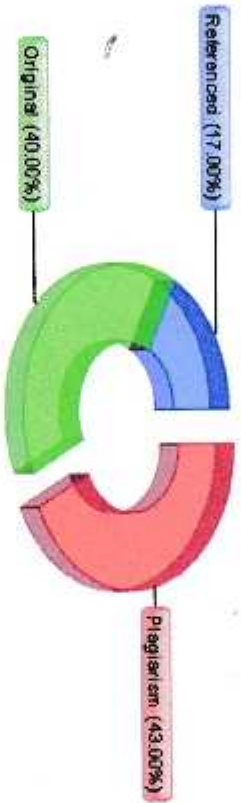
Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 26-Sep-20 08:22:03

Analyzed document: **RATIH INDAH WULAN_1725310454_MANAJEMEN.docx** | licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Rotation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism:

- % 128** **words: 38854** <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/63339/4/appendix.pdf?sequence=1>
- % 111** **words: 29474** <http://repository.unjdi.ac.id/space/bitstream/123456789/49899/1/BUOH%20HERMANS...>
- % 92** **words: 24925** <http://repository.wima.ac.id/154177/Ampunan.pdf>

[Show other Sources.]

Processed resources details:

121 - OK / 34 - Failed

[Show other Sources.]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km 4.5 Telp. (061) 30106060 PO BOX 1099 Medan.

Email : admin_fc@unpub.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI SE, M.SI
 Nama Mahasiswa : RATIH INDAH WULAN
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1725310 454
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGGASA PURA II (PEPSEPO) KC. BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
16 Mei 2020	Perbaikan: - Buat form perubahan Judul - Identifikasi sesuai dengan indikator dan rumus ke ada unsur SPK - Eris contoh kerangka konseptual masalah - Jadwal penelitian disesuaikan - Pertanyaan no urut kesimpulan.		
25 Juli 2020	- Identifikasi masalah point a dan c diubah susunan kalimatnya agar lebih baik (SPK)		
30 Juli 2020	Acc Sidang		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

AH



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend Gatot Subroto Km. 4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancahudi.org

<http://www.pancahudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, SE, MM
 Nama Mahasiswa : RATHI INDAH WILAN
 Jurusan / Program Studi : KEMAHASISWAAN
 No. Stambuk / NPM : 1725310454
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGGASA PURA II (PEPSEPO) KE. BANDAR LOMPA INTERNASIONAL KUALANAMU

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1/9/2020	- Tata tulis di perbaiki - Sistematika penulisan - Isitilah asing di buat miring - Judul Tabel		
4/9/2020	- Paragraf min. 2 kalimat - Daftar Pustaka Acc Sidang M.H Dewi N.P		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan
 AN



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M



Ace Sidang Myr Hija

Emi W

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA II
(PERSERO) KANTOR CABANG BANDAR UDARA
INTERNASIONAL KUALANAMU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RATIH INDAH WULAN
1725310454

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020

Ace Sidang M H
9/5/20
Dewi N. Pane

Ae Jit
10/2/2022
Dmi W

11 - 8/21
DEWI NP.



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA II
(PERSERO) KANTOR CABANG BANDAR UDARA
INTERNASIONAL KUALANAMU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RATIH INDAH WULAN
NPM 1725310454**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu divisi *safety, risk & quality control*. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu divisi *safety, risk & quality control*, dimana $t_{hitung} 2,059 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu divisi *safety, risk & quality control*, dimana $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu divisi *safety, risk & quality control*, dimana $t_{hitung} 3,038 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu divisi *safety, risk & quality control*, dimana $F_{hitung} 40,044 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

The research analysis aims to determine the leadership style, motivation and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu International Airport Branch Office in the safety, risk & quality control division. The data analysis technique used is the associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 43 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that the leadership style had a positive and significant effect on the performance of employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu International Airport Branch Office in the safety, risk & quality control division, where $t_{count} 2.059 > t_{table} 2.022$ and significant $0.046 < 0.05$. Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu International Airport Branch Office in the safety, risk & quality control division, where $t_{count} 3.251 > 2.022$ table and significant $0.002 < 0.05$. Work discipline has positive and significant effect on the performance of employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu International Airport Branch Office in the safety, risk & quality control division, where t_{count} is $3.038 > t_{table} 2.022$ and significant $0.010 < 0.05$. Leadership style, motivation and work discipline have positive and significant effect on the performance of employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu International Airport Branch Office in the safety, risk & quality control division, where F_{count} is $40.044 > F_{table} 2.85$ and significant $0.000 < 0.05$.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, Ba., Msc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu dan pegawai Divisi Safety, Risk & Quality control yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh Dosen dan Pegawai Staf Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Kepada yang tercinta anak dan suami, terima kasih atas dorongan semangat dan doa yang diberikan kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 6 Juli 2021
Penulis

Ratih Indah Wulan
1725310454

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Pegawai	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Penilaian Kinerja	14
d. Manfaat Penilaian Kinerja	16
e. Metode Penilaian Kinerja	18
f. Indikator Kinerja	20
2. Gaya Kepemimpinan.....	21
a. Pengertian Kepemimpinan.....	21
b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan	22
c. Gaya Kepemimpinan.....	26
d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	29
3. Motivasi Kerja	30
a. Pengertian Motivasi.....	30
b. Tujuan Motivasi	31
c. Jenis-jenis Motivasi.....	32
d. Metode Motivasi	32
e. Proses Motivasi.....	33
f. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja.....	34
g. Indikator Motivasi Kerja.....	35
4. Disiplin Kerja.....	37
a. Pengertian Disiplin.....	37
b. Arti Penting Disiplin Kerja.....	38
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	39
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja.....	41
e. Indikator Disiplin Kerja.....	41

	B. Penelitian Sebelumnya.....	44
	C. Kerangka Konseptual.....	46
	D. Hipotesis.....	49
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	50
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
	C. Definisi Operasional Variabel.....	51
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	54
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
	F. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	61
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	61
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Angkasa Pura II (Persero).....	65
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	93
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	97
	7. Regresi Linier Berganda.....	101
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	102
	B. Pembahasan.....	105
	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	105
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	105
	3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	106
	4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	107
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	109
	B. Saran.....	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja pada Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja pada Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	43
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	50
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	72
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	73
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	73
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	74
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	74
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	75
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	76
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	76
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	77
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	77
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	78
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	78
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	79
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	80
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	80
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	81
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	81
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	82
Tabel 4.23 Pernyataan X _{3.1}	82
Tabel 4.24 Pernyataan X _{3.2}	83
Tabel 4.25 Pernyataan X _{3.3}	84
Tabel 4.26 Pernyataan X _{3.4}	84
Tabel 4.27 Pernyataan X _{3.5}	85
Tabel 4.28 Pernyataan X _{3.6}	85
Tabel 4.29 Pernyataan X _{3.7}	86
Tabel 4.30 Pernyataan X _{3.8}	86
Tabel 4.31 Pernyataan X _{3.9}	87
Tabel 4.32 Pernyataan Y.1	88

Tabel 4.33	Pernyataan Y.2	88
Tabel 4.34	Pernyataan Y.3	89
Tabel 4.35	Pernyataan Y.4	89
Tabel 4.36	Pernyataan Y.5	90
Tabel 4.37	Pernyataan Y.6	90
Tabel 4.38	Pernyataan Y.7	91
Tabel 4.39	Pernyataan Y.8	92
Tabel 4.40	Pernyataan Y.9	92
Tabel 4.41	Uji Validitas X_1 (Gaya Kepemimpinan).....	93
Tabel 4.42	Uji Validitas X_2 (Motivasi).....	94
Tabel 4.43	Uji Validitas X_3 (Disiplin Kerja).....	94
Tabel 4.44	Uji Validitas Y (kinerja karyawan)	95
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X_1 (Gaya Kepemimpinan)	96
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X_2 (Motivasi)	96
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas X_3 (Disiplin Kerja)	96
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas Y (kinerja karyawan).....	97
Tabel 4.49	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	98
Tabel 4.50	Uji Multikolinearitas.....	99
Tabel 4.51	Regresi Linier Berganda	101
Tabel 4.52	Uji Simultan	102
Tabel 4.53	Uji Parsial.....	103
Tabel 4.54	Uji Determinasi	104

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II (Persero).....	65
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	97
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	98
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

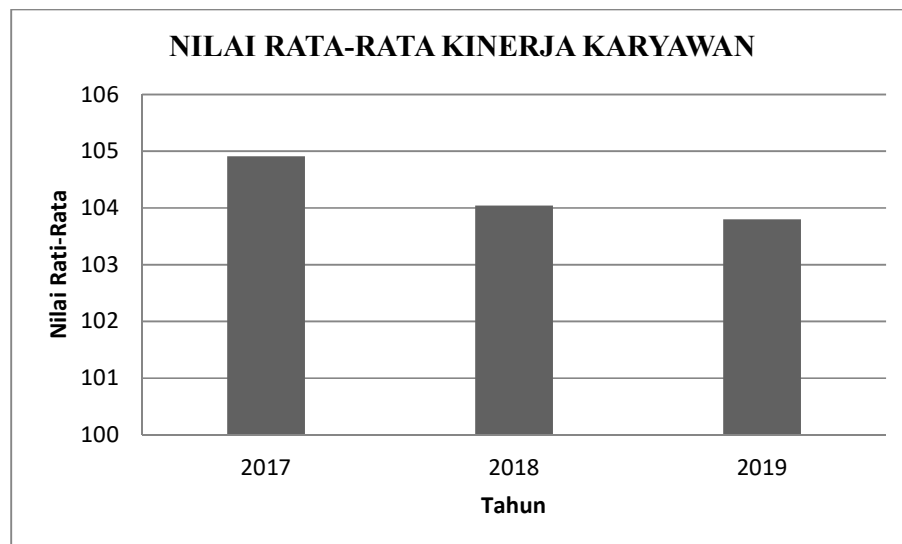
A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2014:14) bahwa kinerja adalah “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu. Berikut ini adalah gambar data kinerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu (2021)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan rata-rata kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu tahun 2018 sebesar 104,04% dan tahun 2019 sebesar 103,8%. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja”.

Menurut Rivai (2014:434), “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Karakter kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja, dimana untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah gaya kepemimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pimpinan memberikan perintah sesuai dengan keinginannya.	26	60,46%	17	39,54%	43	100%
2	Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.	20	46,51%	23	53,49%	43	100%
3	Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.	18	41,86%	25	58,14%	43	100%

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan gaya kepemimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu yaitu pimpinan memberikan perintah sesuai dengan keinginannya, keputusan yang dibuat pimpinan tidak mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya dan pimpinan kurang menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.

Menurut Mathis (2013:89), “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal”.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada karyawan, terdapat masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu adalah pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja pada Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja.	14	32,55%	29	67,45%	43	100%
2	Ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.	18	41,86%	25	58,14%	43	100%
3	Sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.	20	46,51%	23	53,49%	43	100%

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi kerja PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu dimana karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja, karyawan masih kurang memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja dan banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2015:196), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada karyawan, terdapat masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu adalah pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja pada Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan bersemangat untuk hadir dalam bekerja	20	46,51%	23	53,49%	43	100%
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	26	60,46%	17	39,54%	43	100%
3	Karyawan sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.	14	32,55%	29	67,45%	43	100%

Sumber: PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu dimana karyawan kurang bersemangat untuk hadir dalam bekerja. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu mengalami penurunan nilai rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2018 dan tahun 2019.
- b. Pimpinan selalu memberikan perintah sesuai dengan keinginannya.
- c. Pimpinan tidak mempertimbangkan saran bawahan dalam membuat keputusan.
- d. Pimpinan belum menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan.

- e. Karyawan masih belum berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya.
- f. Karyawan masih belum memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja
- g. Banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga belum memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
- h. Karyawan belum bersemangat untuk hadir dalam bekerja.
- i. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- j. Karyawan belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality Control*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*?

2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*.

- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*.
- d. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Setiawan (2015), yang berjudul: “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 250 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT. Pusri Palembang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kasmir (2016:182), menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Simanjuntak (2014:98), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016 : 208-210) “menyatakan bahwa, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

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

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

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

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

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

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

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. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan

perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memngaruhi kinerja.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut Siagian (2014:89), penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim)”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “Ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena

atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri”.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakkakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

e. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15), “Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk *direview*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan”.

f. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:221), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai”.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Simanjuntak (2014:108), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

- 3) Kemampuan bekerja sama

Sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam

ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Menurut Siagian (2014:7) “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Samsudin (2013:50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Menurut Rivai (2014:432), definisi lain kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Menurut Mathis (2013:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Siagian (2014:11), “terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yakni: sebagai berikut:

1) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah,

dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan

membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut”.

Menurut Yusuf (2015:240) “sifat-sifat kepemimpinan, yakni:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan

kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi”.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:434), “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, menurut Mathis (2013:218), “gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan”.

Menurut Samsudin (2013:51), “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Samsudin (2013:53), “Beberapa Gaya Kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri”.

Menurut Siagian (2014:12), “menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya dikategorikan menjadi 5 (lima) tipe yakni :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para

bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasa atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan.

3) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelagisakan tugas-tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan”.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:436), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan..

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana.

3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan di dalam penelitian ini adalah kharisma, motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2014:39), “Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik”.

Menurut Rivai (2014:41), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui seluk beluk motivasi karena hal ini berkaitan erat dengan tingkah laku bawahannya yang harus dibina ke arah tercapainya tujuan organisasi perusahaan”.

Mathis (2013:89) “mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : Motivasi adalah “Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Mangkunegara (2013:61), mengatakan bahwa “Motivasi adalah sebagai berikut: Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Mangkunegara (2013:62) : “mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) mengefektifkan pengadaan karyawan

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

c. Jenis-jenis Motivasi

Mangkunegara (2013:63), ”mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik”.

d. Metode Motivasi

Mangkunegara (2013:64), “mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya”.

e. Proses Motivasi

Mangkunegara (2013:65), “mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2) Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4) Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

6) *Team Work*

Manajer harus membentuk *Team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

f. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013:67), “mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Pengakui Peran Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai Peran dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

g. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mathis (2013:91), “indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah

mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Mangkunegara (2013:70), “indikator mottivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja di dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for*

achievement), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Siagian (2014:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2013:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

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 berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain”:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2013:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

B. Penelitian Sebelumnya**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Luthfi (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi

		Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Cahyono (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang).	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Meilany (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Simanjuntak (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Barkley (2017)	<i>Impact of work motivation on employee performance: A</i>	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

		<i>comparative study of Chinese small medium enterprise Table Of Contents Acknowledgement.</i>				terhadap kinerja karyawan.
8	Nizam (2015)	<i>The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China.</i>	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014:434), “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Karakter kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja, dimana untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya”.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2013:89), “Motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal”.

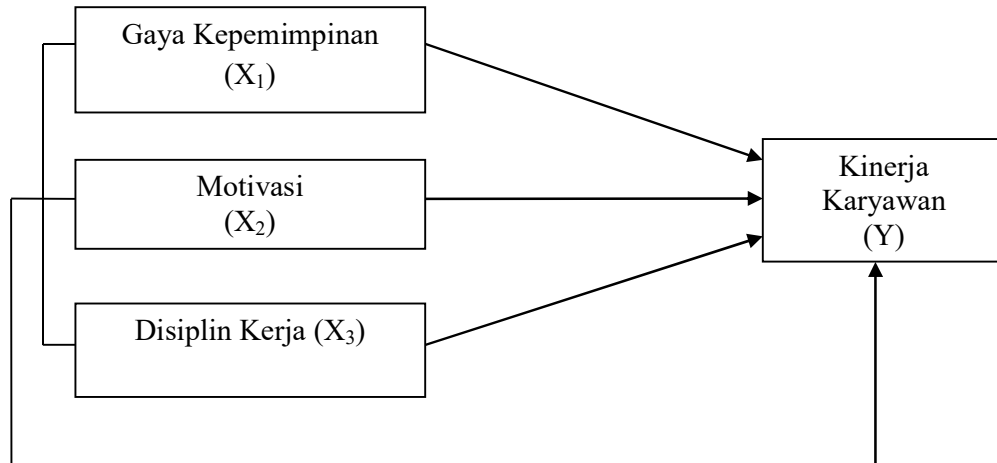
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:196), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:225), Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. . Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan judul penelitian dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *safety, risk & quality control*.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *safety, risk & quality control*.

3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *safety, risk & quality control*.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *safety, risk & quality control*.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:57), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih dan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi											■	
8	Meja Hijau												

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. (Rivai, 2014:434).	1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual (Rivai, 2014:436)	1. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. 2. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. 3. Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.	Skala likert
Motivasi Kerja (X_2)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>).	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar	Skala likert

	tertentu guna mencapai tujuan. (Mathis, 2013:89)	3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mathis, 2013:91)	pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	
Disiplin kerja (X ₃)	Kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2015:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma (Hasibuan, 2015:195)	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016:182)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dari hasil (Kasmir, 2016:221)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality Control* sebanyak 43 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 sampel penelitian dengan uji validitas 30 sampel”.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:74), “Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti

2. Angket / *Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:76), “Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015:77), “Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk

variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

b. Uji P-P Plot

Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

c. Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai

Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2015:81), “Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015:82), “Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi (*Independent Variabel*)

X_3 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).

2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Angkasa Pura II (Persero)

PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984. Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan

penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Angkasa Pura II telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instansi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas performance Perusahaan dalam memberikan pelayanan, diantaranya adalah “The Best BUMN in Logistic Sector” dari Kementerian Negara BUMN RI (2004-2006), “The Best I in Good Corporate Governance” (2006), Juara I “Annual Report Award” 2007 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, dan sebagai BUMN Terbaik dan Terpercaya dalam bidang Good Corporate Governance pada Corporate Governance Perception Index 2007 Award. Pada tahun 2009, Angkasa Pura II berhasil meraih penghargaan sebagai 1st The Best Non Listed Company dari Anugerah Business Review 2009 dan juga sebagai The World 2nd Most On Time Airport untuk Bandara Soekarno-Hatta dari Forbestraveller.com, Juara III Annual Report Award 2009 kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed, The Best Prize ‘INACRAFT Award 2010’ in category natural fibers, GCG Award 2011 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2010, Penghargaan Penggunaan Bahasa Indonesia Tahun 2011 dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penghargaan untuk Bandara Internasional Minangkabau Padang sebagai Indonesia Leading Airport dalam Indonesia Travel & Tourism Award 2011, dan Penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident) selama 2.084.872 jam kerja terhitung mulai 1 Januari 2009-31 Desember 2011 untuk Bandara Sultan Syarif

Kasim II Pekanbaru, serta berbagai penghargaan di tahun 2012 dari Majalah Bandara kategori Best Airport 2012 untuk Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru) dan Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), kategori Good Airport Services untuk Bandara Internasional Minangkabau dan Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng) dan kategori Progressive Airport Service, GCG Award 2018 as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2017.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program *Corporate Social Responsibility*.

b. Visi dan Misi PT Angkasa Pura II (Persero)

1) Visi

The Best Smart Connected Airport in the Region memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). Connecting time dan connecting process baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga

sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (smart) dengan memanfaatkan teknologi modern. Region yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

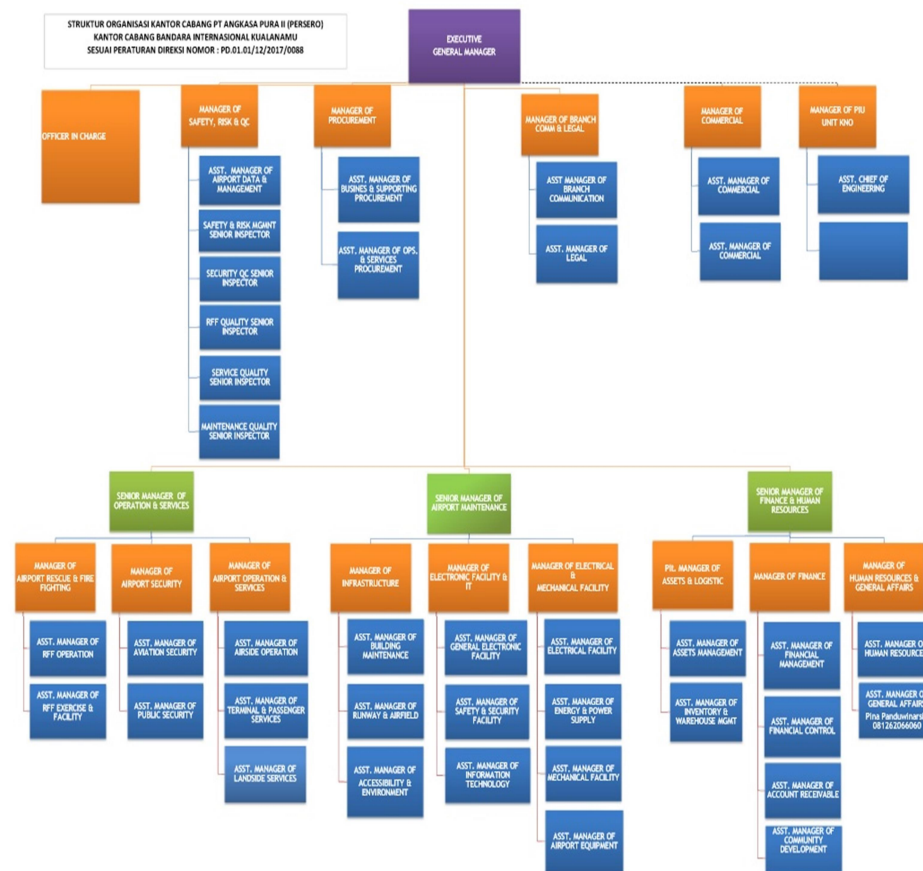
2) Misi

- a) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama
- b) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara.
- c) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern.
- d) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan.
- e) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan.
- f) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Angkasa Pura II (Persero)

Struktur organisasi pada PT Angkasa Pura II (Persero) adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II (Persero)



Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero) (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT Angkasa Pura II (Persero), yaitu:

a. Executive General Manager

- 1) Menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bandara untuk menunjang strategi bisnis dan kegiatan operasional Kantor Cabang

serta menerjemahkan kebijakan strategis perusahaan menjadi arahan taktis dan operasional terhadap seluruh kegiatan dan program kerja untuk memudahkan implementasi kegiatan dan program kerja yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

- 2) Mengawasi, mengarahkan dan memberi masukan terhadap seluruh kegiatan operasi meliputi namun tidak terbatas pada aspek *safety*, *security*, *service* dan *compliance* untuk memastikan pencapaian kinerja bandar udara yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- 3) Mengawasi pengelolaan aset perusahaan baik yang berada di dalam kawasan bandar udara maupun aset di luar kawasan bandar udara agar tetap aman dan terjaga nilai asetnya serta dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk menghasilkan pendapatan perusahaan.
- 4) Mengarahkan dan mengawasi ketertiban di bandar udara dalam rangka memastikan keamanan dan keselamatan penerbangan.
- 5) Mengawasi dan memberi masukan terhadap pelaksanaan program dan konsep rencana pengembangan bandar udara yang telah disusun Kantor Pusat dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan.

b. *Manager of Safety, Risk & Quality Control*

- 1) Merencanakan dan menganalisa kegiatan manajemen keselamatan dan resiko untuk memastikan sistem keselamatan dan pemetaan resiko di Bandar Udara Internasional Kualanamu berjalan dengan baik dan sesuai ketentuan.
- 2) Merencanakan dan menganalisa kegiatan manajemen data bandar udara untuk memastikan seluruh data akurat (termasuk data fasilitas,

data penerbangan, data hasil survey ASQ, LOS, Skytrax,dll) dan sebagai pertimbangan dalam penyusunan laporan serta data statistik Bandar Udara Internasional Kualanamu

- 3) Merencanakan dan menganalisa kegiatan pengendalian kuantitas operasi pelayanan dan pemeliharaan fasilitas agar operasional berjalan lancar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Memonitor dan menganalisa pelaksanaan tindak lanjut hasil temuan audit internal maupun eksternal terkait *safety, risk & quality control* yang menjadi tanggung jawabnya untuk memastikan seluruh hasil temuan audit terselesaikan da/atau termitigasi dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan pemastian penyusunan dokumen bandar udara meliputi AM, ASP, AEP, *Safety Management System*, SOP, SLA/SLG untuk menjamin terupdatenya dokumen tersebut sesuai dengan kebutuhan operasional dan ketentuan yang berlaku.

c. *Manager of Procurement*

- 1) Merencanakan, mengelola dan menganalisa pelaksanaan penyusunan program pengadaan barang dan/atau jasa rutin dan non-rutin untuk fungsi operasi, pelayanan, bisnis dan penunjang untuk memastikan pelaksanaan pengadaan barang dan/atau jasa sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Merencanakan, mengelola dan menganalisa pelaksanaan proses pengadaan barang dan/atau jasa meliputi namun tidak terbatas pada

kegiatan administrasi & kesekretariatan pelelangan (pengumuman, aanwijzing, negosiasi, evaluasi penawaran harga, klarifikasi dokumen penawaran,dll) untuk memastikan seluruh proses pengadaan barang dan/atau jasa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 3) Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pengelolaan sistem pengadaan barang dan/atau jasa serta *vendor management system* guna memastikan database penyedia jasa akurat dan seluruh proses pengadaan barang dan/atau jasa tercatat ke dalam sistem.
- 4) Merencanakan dan menganalisa pelaksanaan tindak lanjut hasil temuan audit internal maupun eksternal terkait proses pengadaan barang dan/atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya untuk memastikan seluruh hasil temuan audit terselesaikan dan/atau termitigasi dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. *Manager Of Branch Communication & Legal*

- 1) Merencanakan dan menganalisa kegiatan koordinasi, korespondensi dan keprotokolan dengan pihak-pihak terkait, meliputi namun tidak terbatas pada pers, pemerintah pusat/daerah, partai politik, LSM, organisasi massa, masyarakat sekitar bandar udara, DPRD dan militer dalam rangka menjaga terbinanya hubungan yang baik dengan pihak eksternal.
- 2) Merencanakan dan menganalisa seluruh proses kehumasan dan pencitraan perusahaan (termasuk namun tidak terbatas pada konten press release, press conference, edukasi peraturan bandar udara dan

kegiatan publikasi/promosi perusahaan) di Bandar Udara Internasional Kualanamu dalam rangka memastikan citra perusahaan yang baik.

- 3) Merencanakan dan menganalisa program kerja fungsi legal meliputi namun tidak terbatas pada kegiatan penyiapan, perumusan dan penyelesaian perjanjian pengadaan barang, perjanjian pemborongan & jasa lain, perjanjian komersial, pembuatan kontrak pengadaan barang dan/atau jasa serta pembuatan kontrak kerjasama komersil untuk memastikan seluruh kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Merencanakan dan menganalisa penyusunan draf kesepakatan bersama/*memorandum of understanding (MoU)* untuk memastikan penyelenggaraan kesepakatan bersama berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

e. *Officer In Charge*

- 1) Mengawasi kegiatan pelayanan publik bagi pengguna jasa yang berkaitan dengan kebersihan, ketertiban lalu lintas dan kegiatan lainnya di sisi udara, pelayanan informasi dan moda transportasi, penanganan keluhan pelanggan, kenyamanan terminal (suhu ruangan, kebersihan, keamanan, ketertiban, toilet dan fasilitas lainnya) serta fasilitas penunjang lainnya untuk memastikan operasional bandar udara berjalan lancar dan sesuai standar yang ditetapkan.
- 2) Melakukan penanggulangan permasalahan operasional pelayanan keamanan dan keselamatan bandar udara sesuai dengan kewenangan yang tertuang dalam dokumen bandar udara untuk memastikan permasalahan dapat segera teratasi dengan baik.

- 3) Melaporkan kondisi operasional kepada Executive General Manager serta unit-unit terkait tentang permasalahan yang ditemui di lapangan sehingga dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	51.2	51.2	51.2
Perempuan	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*. yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
31 - 40 Tahun	12	27.9	27.9	72.1
41 - 55 Tahun	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*. yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 44.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	32	74.4	74.4	74.4
S1	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*. yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 74.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	22	51.2	51.2	51.2
6 - 10 Tahun	21	48.8	48.8	100.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	22	51.2	51.2	51.2
6 - 10 Tahun	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada Tabel-Tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4.5
Pimpinan Menyapa Ketika Bertemu Dengan Karyawan Tanpa Memandang Jabatan Karyawan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu

sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan menyapa ketika bertemu dengan karyawan tanpa memandang jabatan karyawan.

Tabel 4.6
Pimpinan Lebih Banyak Mengambil Keputusan Bersama-Sama Karyawan.
Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
	Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
	Setuju	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama karyawan.

Tabel 4.7
Pimpinan Selalu Ada Kesempatan Untuk Karyawan Pada Masing-Masing Bidang.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu ada kesempatan untuk karyawan pada masing-masing bidang.

Tabel 4.8
Pimpinan Memotivasi Karyawan Saat Datang Sebelum Jam Kerja Dimulai.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memotivasi karyawan saat datang sebelum jam kerja dimulai.

Tabel 4.9
Pimpinan Memberikan Sebagian Tugasnya Kepada Karyawan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8

Setuju	6	14.0	14.0	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada karyawan.

Tabel 4.10
Pimpinan Menyampaikan Ide-Ide Atau Gagasan Yang Kreatif Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.2%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.11
Pimpinan Memberikan Pengarahan Kepada Karyawan Di Dalam
Mengerjakan Pekerjaan Yang Ditugaskan.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

Tabel 4.12
Pimpinan Memberikan Pelatihan Pengembangan Sesuai Dengan Bidang
Karyawan.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan.

Tabel 4.13
Pemimpin Menganut Sistem Manajemen Terbuka Kepada Karyawan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada karyawan.

b. Variabel X₂ (Motivasi)

Tabel 4.14
Karyawan Berupaya Mengembangkan Kreativitas Dalam Bekerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
Setuju	11	25.6	25.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15
Karyawan Sangat Berantusias Untuk Berprestasi Tinggi.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
Setuju	11	25.6	25.6	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16
Karyawan Selalu Menetapkan Target Yang Tinggi Dalam Bekerja.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3

Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	19	44.2	44.2	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja

Tabel 4.17
Karyawan Selalu Ingin Diikut Sertakan Dalam Setiap Kegiatan Di
Organisasi.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
Setuju	6	14.0	14.0	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.

Tabel 4.18
Karyawan Berupaya Menjadi Pribadi Yang Dapat Diterima Oleh Orang Lain.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
Setuju	8	18.6	18.6	44.2
Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19
Karyawan Pribadi Selalu Ingin Dihormati Dalam Bekerja.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
Setuju	7	16.3	16.3	74.4
Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7

orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan Sudah Puas Dengan Kedudukan Yang Sudah Dicapai.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
	Setuju	14	32.6	32.6	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21
Karyawan Berusaha Menggerakkan Seluruh Kemampuan Semaksimal
Mungkin Untuk Mencapai Kekuasaan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
	Setuju	8	18.6	18.6	62.8
	Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22
Karyawan Ingin Menguasai Seluruh Tugas Yang Dibebankan Kepada Saya.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
Setuju	4	9.3	9.3	41.9
Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.

c. Variabel X₃ (Disiplin Kerja)

Tabel 4.23
Karyawan Harus Hadir Setiap Hari Kerja.
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3

Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
Setuju	7	16.3	16.3	74.4
Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan harus hadir setiap hari kerja.

Tabel 4.24
Karyawan Harus Masuk Kerja Tepat Waktu.
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
Setuju	14	32.6	32.6	58.1
Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan harus masuk kerja tepat waktu.

Tabel 4.25
Karyawan Selalu Semangat Untuk Hadir Dalam Bekerja.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	8	18.6	18.6	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

Tabel 4.26
Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
Setuju	4	9.3	9.3	41.9
Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.27
Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
Setuju	6	14.0	14.0	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.28
Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Target Yang Ditentukan Organisasi.
Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan organisasi.

Tabel 4.29
Karyawan Harus Selalu Mematuhi Perintah Pimpinan.
Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

Tabel 4.30
Karyawan Mengetahui Sepenuhnya Peraturan Yang Ditetapkan Organisasi.
Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan organisasi.

Tabel 4.31
Karyawan Dapat Mempermudah Pekerjaan Dengan Peraturan Yang Ada.
Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat mempermudah pekerjaan dengan peraturan yang ada.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.32
Perusahaan Memperhatikan Standar Kualitas Karyawan Yang Melebihi
Standar Kualitas Karyawan Lain Yang Ada.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
Setuju	13	30.2	30.2	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

Tabel 4.33
Perusahaan Memperhatikan Karyawan Agar Pegawai Dapat Menyelesaikan
Pekerjaan Dengan Tidak Terburu-Buru.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.34
Perusahaan Memperhatikan Karyawan Agar Dapat Menyelesaikan Tugas Sesuai Tanggung Jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.35
Perusahaan Memperhatikan Karyawan Agar Selalu Bekerja Sesuai Dengan Jumlah Yang Ditargetkan Perusahaan.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.

Tabel 4.36
Perusahaan Selalu Memperhatikan Karyawan Agar Karyawan Mampu Bekerja Sesuai Dengan Standart Perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
	Setuju	17	39.5	39.5	86.0
	Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.37
Perusahaan Selalu Memperhatikan Karyawan Agar Karyawan Selalu Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Perintah Pimpinan.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9

Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.38
Perusahaan Selalu Memperhatikan Karyawan Agar Karyawan Dapat Bekerja Sesuai Standar Waktu Yang Ditetapkan Perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan Perusahaan.

Tabel 4.39
Perusahaan Selalu Memperhatikan Karyawan Agar Karyawan Dapat
Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tetap Waktu.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.40
Perusahaan Selalu Memperhatikan Karyawan Agar Karyawan Merasa Puas
Apabila Pekerjaan Saya Selesai Dengan Waktu Yang Tepat.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X_1) Gaya Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X1.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X1.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X1.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X1.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X1.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X1.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X2.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X2.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X2.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X2.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X2.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X2.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X2.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X2.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	27.6047	30.959	.664	.831
Pernyataan X3.2	26.5814	35.963	.565	.838
Pernyataan X3.3	26.8605	32.980	.747	.818
Pernyataan X3.4	26.5116	36.827	.415	.855
Pernyataan X3.5	27.5349	33.112	.645	.830
Pernyataan X3.6	27.4651	38.826	.418	.851
Pernyataan X3.7	27.6279	35.525	.751	.824
Pernyataan X3.8	27.1860	36.679	.663	.832
Pernyataan X3.9	27.4651	39.540	.401	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil

uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada Tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₁) Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,853 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

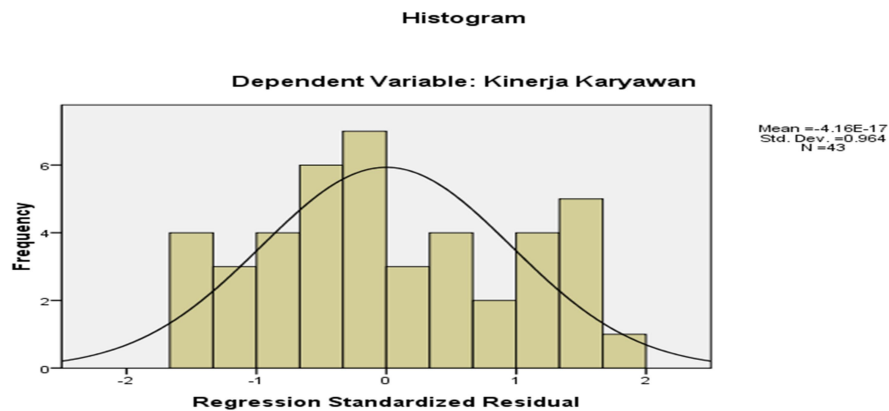
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

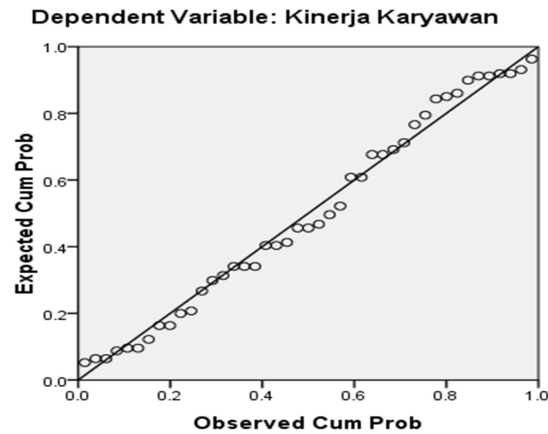


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig$ (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.78103998
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.069
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,917 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,917 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.798	2.815	.994	.326		

Gaya Kepemimpinan	.384	.187	2.059	.046	.203	4.928
Motivasi	.434	.133	3.251	.002	.197	5.085
Disiplin Kerja	.339	.231	3.038	.010	.184	5.874

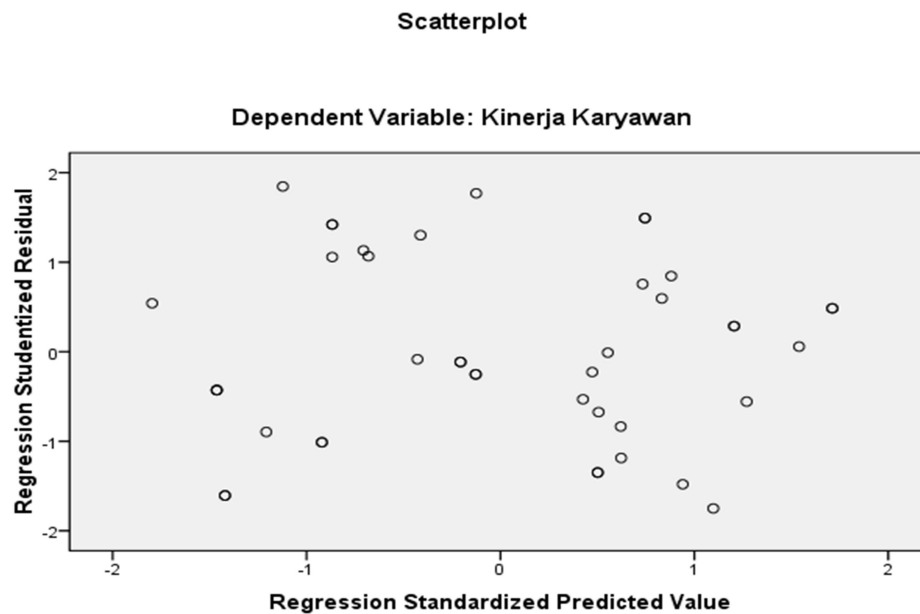
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan $4,928 < 10$, motivasi $5,085 < 10$ dan disiplin kerja $5,874 < 10$, serta nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan $0,203 > 0,10$, motivasi $0,197 > 0,10$ dan disiplin kerja $0,184 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.798	2.815	.994	.326		
	Gaya Kepemimpinan	.384	.187	2.059	.046	.203	4.928
	Motivasi	.434	.133	3.251	.002	.197	5.085
	Disiplin Kerja	.339	.231	3.038	.010	.184	5.874

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,798 + 0,384 X_1 + 0,434 X_2 + 0,339 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,798.
- b. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,384.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,434.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,339.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.606	3	333.535	40.044	.000^a
	Residual	324.836	39	8.329		
	Total	1325.442	42			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 40,044 sedangkan F_{Tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya

kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.798	2.815	.994	.326		
	Gaya Kepemimpinan	.384	.187	2.059	.046	.203	4.928
	Motivasi	.434	.133	3.251	.002	.197	5.085
	Disiplin Kerja	.339	.231	3.038	.010	.184	5.874

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,059 > t_{Tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,251 > t_{Tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,038 > t_{Tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.736	2.88602

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,736 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,6\% = 26,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,059 > t_{Tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Karakter kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja, dimana untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pimpinan memberikan perintah sesuai dengan keinginannya. Keputusan yang dibuat pimpinan tidak mempertimbangkan saran bawahan. Pimpinan belum menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,251 > t_{Tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan

pegawai untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan masih belum berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya. Karyawan masih belum memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja. Banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga belum memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,038 > t_{Tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya". Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya

tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan belum bersemangat untuk hadir dalam bekerja. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 40,044 sedangkan F_{Tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan

pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. . Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pimpinan memberikan perintah sesuai dengan keinginannya. Keputusan yang dibuat pimpinan tidak mempertimbangkan saran bawahan. Pimpinan belum menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan. Karyawan masih belum berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya. Karyawan masih belum memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja. Banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga belum memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi. Karyawan belum bersemangat untuk hadir dalam bekerja. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan belum sepenuhnya mengetahui peraturan yang ditetapkan organisasi.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*, dimana $t_{hitung} 2,059 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*, dimana $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*, dimana $t_{hitung} 3,038 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*, dimana $F_{hitung} 40,044 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* harus mempertahankan karyawan yang baik dalam hal bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* lebih memperhatikan karyawan kurang mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku karyawan di masa yang akan datang.
2. Disarankan agar pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* harus mempertahankan karyawan dapat berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* lebih memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*

harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

3. Disarankan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* harus mempertahankan karyawan yang hadir setiap hari dan disarankan kepada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* harus memperhatikan karyawan yang tidak mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
4. Disarankan agar pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* harus mempertahankan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* lebih memperhatikan karyawan yang tidak bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control* harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Darmawan., Didit. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Daryani, D., Pramono, C., & Parwoso, P. (2021). Perbedaan Volume Residu Lambung Antara Metode Intermittent Feeding dan Gravity Drip Dalam Pemberian Nutrisi Enteral Pasien Kritis Terpasang Ventilasi Mekanik. *Proceeding of The URECOL*, 1093-1102
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jakson, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari H, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin, Sadili H., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Sofyandi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta, Bandung.

Sutrisno Edy, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Yusuf, Burhanuddin H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.

Jurnal:

Barkley, Albert. (2017). Impact of work motivation on employee performance: A comparative study of Chinese small medium enterprise Table Of Contents Acknowledgement.
https://www.researchgate.net/profile/Albert_Barkley/publication/318421454_Impact_of_work_motivation_on_employee_performance_A_comparative_study_of_Chinese_small_medium_enterprise_TABLE_OF_CONTENTS_ACKNOWLEDGEMENT_2/links/5968aba1aca2728ca67bc50e/Impact-of-work-motivation-on-employee-performance-A-comparative-study-of-Chinese-small-medium-enterprise-TABLE-OF-CONTENTS-ACKNOWLEDGEMENT-2.pdf?origin=publication_detail

Cahyono, W.A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1294>

Luthfi, Ridwan Isya. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/530>

Meilany., Prastika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/5762>

Nizam, Ismail. (2015). The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China.
https://www.researchgate.net/profile/Ismail_Nizam2/publication/316549652_THE_IMPACT_OF_MOTIVATION_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_THE_ELECTRONICS_INDUSTRY_IN_CHINA/links/590a7fb

5a6fdcc496177725a/THE-IMPACT-OF-MOTIVATION-ON-EMPLOYEE-PERFORMANCE-IN-THE-ELECTRONICS-INDUSTRY- IN-CHINA.pdf?origin=publication_detail

- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>
- Simanjuntak., Betaria. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
https://www.researchgate.net/profile/Arif_Hamali2/publication/321714694_Pengaruh_Disiplin_Kerja_terhadap_Kinerja_Pegawai_pada_PT_Bank_BNI_1946_Persero_Tbk_Kantor_Cabang_Asia_Afrika_Bandung/links/5a2d3442aca2728e05e2dc07/Pengaruh-Disiplin-Kerja-terhadap-Kinerja-Pegawai-pada-PT-Bank-BNI-1946-Persero-Tbk-Kantor-Cabang-Asia-Afrika-Bandung.pdf?origin=publication_detail
- Tampi, B J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).
<https://media.neliti.com/media/publications/89599-ID-none.pdf>