



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. GARUDA MAS MOTOR BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh :

INDIRA RETNO GATARI
NPM : 1915310184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISA GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GARUDA MAS MOTOR
BINJAI

NAMA : INDIRA RETNO GATARI
N.P.M : 1915310184
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 25 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : INDIRA RETNO GATARI
NPM : 1915310184
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.
GARUDA MAS MOTOR BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan 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 buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2024



Indira Retno Gatari

1915310184

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : INDIRA RETNO GATARI
Tempat / Tanggal Lahir : Binjai / 19-04-2001
NPM : 1915310184
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL KHA KARIM

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

~~Selubungan~~ 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, 23 April 2024

ibuat pernyataan



INDIRA RETNO GATARI

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Garuda Mas Motor Binjai”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel probabilitas sampling dan dalam populasi yang diambil sebanyak 40 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 29.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung < ttabel, ($0,477 < 2,02$) dengan nilai sig ($0,636 > 0,05$), artinya secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t disiplin kerja (X2) memiliki nilai thitung > ttabel, ($5,656 > 2,02$) dengan sig ($0,001 < 0,05$), artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien thitung > ttabel, ($2,411 > 2,02$) dengan nilai signifikan ($0,021 < 0,05$), artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa di peroleh Fhitung > Ftabel, ($50,846 > 2,866$) pada signifikan ($0,001 < 0,05$), yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji determinasi (uji R²) diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 80,9%, sedangkan sisanya ($100\% - 80,9\%$) adalah 19,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is entitled "Analysis of Leadership Style, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at CV Garuda Mas Motor Binjai". This research aims to analyze the influence of leadership style, work discipline and work environment on employee performance at CV Garuda Mas Motor Binjai. The type of research used in this research is an associative research method with a quantitative approach. In this study, researchers used probability sampling technique and the population was taken as many as 40 respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 29.0. The results of this research show that the t test for the leadership style variable (X1) has a value of $t_{count} < t_{table}$, $(0.477 < 2.02)$ with a sig value of $(0.636 > 0.05)$, meaning that it partially has an insignificant effect on employee performance. The results of the work discipline t test (X2) have a value of $t_{count} > t_{table}$, $(5.656 > 2.02)$ with sig $(0.001 < 0.05)$, meaning that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the work environment t test (X3) have a coefficient value $t_{count} > t_{table}$, $(2.411 > 2.02)$ with a significant value $(0.021 < 0.05)$, meaning that the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of the F test show that $F_{count} > F_{table}$, $(50.846 > 2.866)$ is significant $(0.001 < 0.05)$, which means that the variables are leadership style (X1), work discipline (X2) and work environment (X3) together. has a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of the determination test (R2 test) show that the influence of the independent variable on the dependent variable is 80.9%, while the remaining 19.1% (100% - 80.9%) is explained by other variables not included in this research method.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai**” dengan tepat waktu. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (Strata Satu / S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini bahwa penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi oleh penulis dengan adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Dr. Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Dr. Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai perbaikan sistematika penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Julmanto selaku Kepala / Pimpinan pada Cv. Garuda Mas Motor Binjai yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Terima kasih kepada seluruh dosen dan civitas akademika Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmunya kepada saya dan memberikan motivasi menjadi mahasiswa yang berilmu dan bertaqwa.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Rusli dan Ibu Garnita Ati Jazmika yang telah memberikan do'a, semangat, dan segala yang terbaik bagi saya.
9. Terima kasih kepada teman dan sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung, menemani dan memberikan motivasi kepada saya.

Dengan bantuan dan dukungan yang telah penulis dapatkan, akhirnya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan, semoga penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Medan, Maret 2024

Indira Retno Gatari

1915310184

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	14
1. Identifikasi Masalah	14
2. Batasan Masalah	14
C. Rumusan Masalah	15
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Tujuan Penelitian	15
2. Manfaat Penelitian	16
E. Keaslian Penelitian	17
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Landasan Teori	18
1. Kinerja karyawan	18
2. Gaya Kepemimpinan	23
3. Disiplin Kerja	30
4. Lingkungan Kerja	40
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Konseptual	52
D. Hipotesis	55

BAB III :METODE PENELITIAN	56
A. Pendekatan Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	56
1. Tempat Penelitian	56
2. Waktu Penelitian	56
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	57
1. Defenisi Operasional	57
2. Pengukuran Variabel	59
D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	60
1. Populasi	60
2. Sampel	60
3. Jenis dan Sumber Data	62
E. Teknik Pengumpulan Data	63
1. Observasi	63
2. Kuesioner	63
3. Dokumentasi	63
F. Teknik Analisis Data	64
1. Uji Kualitas Data	65
2. Uji Asumsi Klasik	66
3. Uji Hipotesis	67
BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Hasil Penelitian	71
1. Sejarah Perusahaan	71
2. Uraian Struktur Organisasi Perusahaan	71
3. Karakteristik Responden	89
4. Deskripsi Variabel Penelitian	93
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	98
6. Pengujian Asumsi Klasik	101

7. Analisis Regresi Linier Berganda	105
8. Pengujian Hipotesis	106
B. Pembahasan	111
BAB V : KESIMPULAN DAN HASIL	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Gaya Kepemimpinan (X1)	6
Tabel 1.2 Pra Survey Disiplin Kerja (X2)	8
Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja (X3)	12
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	45
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	57
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	57
Tabel 3.3 Sampel Responden	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia	89
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	91
Tabel 4.5 Tabulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Kuesioner	92
Tabel 4.6 Interval Penelitian Jawaban Responden	93
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X1	94
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X2	95
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X3	96
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Y	97
Tabel 4.11 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	98
Tabel 4.12 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	99
Tabel 4.13 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	99
Tabel 4.14 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	100
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Angket	101
Tabel 4.16 Uji Normalitas	102
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas	103
Tabel 4.18 Uji Heteroskedastisitas	104
Tabel 4.19 Hasil Tabel Uji Regresi Linear Berganda	105

Tabel 4.20 Uji T (Uji Parsial)	107
Tabel 4.21 Uji F (Uji Simultan)	109
Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	110
Tabel 4.23 Uji Koefisien Determinasi	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

CV. Garuda Mas Motor Binjai adalah *dealer* resmi motor Honda yang ada di Kota Binjai. CV. Garuda Mas Motor Binjai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor khususnya merk Honda. Melalui *dealer* ini, Honda menawarkan produk-produk motor terbaru mulai dari motor bebek honda seperti Honda Supra Fit dan Supra X, motor matic seperti Honda Beat, Vario dan PCX, hingga motor besar seperti Honda Mega Pro dan CBR 250. *Dealer* motor ini manawarkan dan menjual motor dengan harga yang terjangkau, bahkan terdapat diskon pembelian, potongan harga, promo honda, dan bonus lain dari setiap pembelian. Selain itu, perusahaan juga menawarkan pembelian secara tunai atau lewat skema kredit motor serta terdapat juga bengkel servis untuk servis motor, suku cadang dan spare parts.

Keunggulan teknologi Honda Motor diakui di seluruh dunia dan telah dibuktikan dalam berbagai kesempatan, baik di jalan raya maupun di lintasan balap. Honda pun mengembangkan teknologi yang mampu menjawab kebutuhan pelanggan yaitu mesin “bandel” dan irit bahan bakar, sehingga menjadikan Honda sebagai pelopor kendaraan roda dua yang ekonomis. Konsep kualitas layanan perusahaan adalah *One HEART* yang mencerminkan hubungan yang mendalam antara pengendara dan sepeda motornya. Melalui *One HEART*, Honda ingin membangun hubungan yang erat dengan setiap pengendara sepeda motor Honda. Karena Honda mengerti bahwa, sepeda motor bukan sekedar alat transportasi melainkan sarana untuk mencapai

mimpi dan juga merefleksikan gaya, kepribadian dan karakter mereka. Oleh karena itu di setiap hal dan setiap waktu, Honda selalu ada di samping mereka serta menjadi partner hidup yang terus mendukung untuk mencapai cita-cita dan mimpi mereka.

CV. Garuda Mas Motor Binjai juga merupakan *dealer* dari PT Indaco Trading Coy. Dimana PT Indaco Trading Coy selalu memberikan pelayanan semaksimal mungkin, salah satunya adalah dengan menyediakan *dealer* Honda di setiap daerah seluruh wilayah Sumatera Utara. Sebagai layanan untuk mempermudah konsumen dalam transaksi pembelian motor Honda yang dinaungi PT Indaco Trading Coy, pelayanan dan penjualan dari CV. Garuda Mas Motor Binjai yang bertanggung jawab sebagai *dealer* PT Indaco Trading Coy tentu harus menggambarkan *leadership* perusahaan.

Sebuah sistem kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh dua atau kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan bersama merupakan pengertian dari organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan.

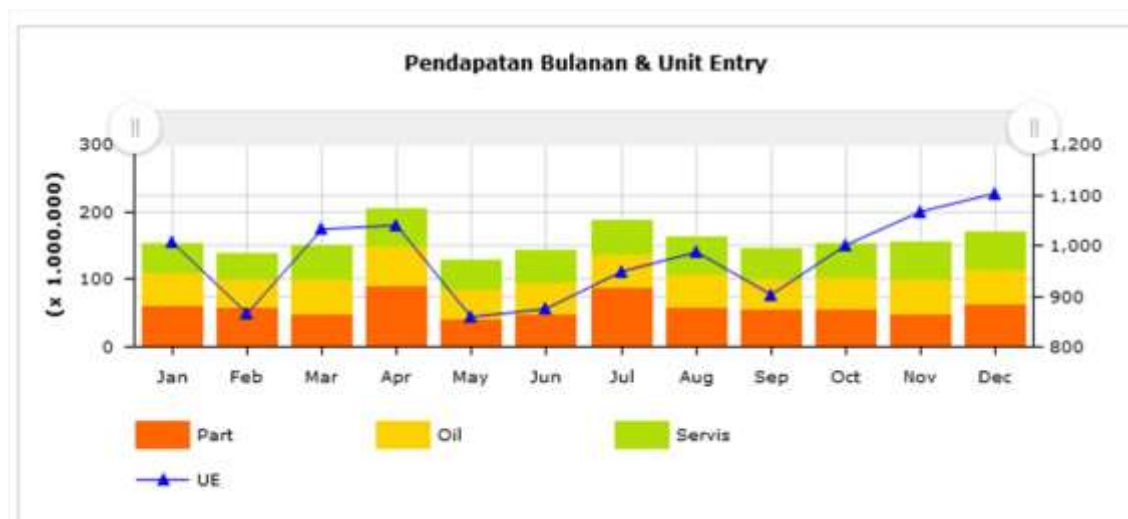
Salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi ialah sumber daya manusia, karena manusialah yang merupakan satu-satunya

sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus di hadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan, baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia. Salah satu faktor yang di jadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusianya (SDM) yang berkualitas dan memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, yaitu dengan memberikan pelatihan.

Penulis mendapatkan hasil pendapatan bulanan dan unit *entry* pada tahun 2022. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Hasil Pendapatan Bulanan & Unit Entry Tahun 2022



Unit Entry CV. Garuda Mas Motor Binjai Tahun 2022

Berdasarkan hasil pendapatan bulanan dan unit entry tahun 2022 diatas didapat bahwa pada bulan Januari unit entry mencapai 150 unit motor, bulan Februari unit entry mencapai 50 unit motor, bulan Maret unit entry mencapai 160 unit motor, bulan April unit entry mencapai 170 unit motor, bulan Mei unit entry mencapai 40 unit motor, bulan Juni unit entry mencapai 60 unit motor, bulan Juli unit entry mencapai 120 unit motor, bulan Agustus unit entry mencapai 140 unit motor, bulan September unit entry mencapai 80 unit motor, bulan Oktober unit entry mencapai 150 unit motor, bulan November unit entry mencapai 200 unit motor, bulan Desember unit entry mencapai 220 unit motor.

CV. Garuda Mas Motor Binjai sebagai dealer diwajibkan untuk memenuhi target kerja seminimalnya yaitu 95% untuk setiap penjualan. Dengan demikian jika dikaitkan dengan hasil pendapatan bulanan dan unit entry tahun 2022 diatas yaitu sebanyak 1460 unit yang merupakan 39,45% dari 100% target, membuat kinerja karyawan CV Garuda Mas Motor Binjai harus lebih ditingkatkan lagi khususnya dibagian pelayanan. Karena perusahaan memiliki beban kerja yang cukup tinggi dengan adanya target kerja yang harus dicapai. Apabila pencapaian tersebut tidak terpenuhi maka adanya teguran bagi *dealer* untuk menciptakan strategi yang lebih baik. Meski pendapatan yang didapat tersebut sudah cukup baik, namun masih jauh dari target yang diharapkan perusahaan.

Oleh karenanya, kinerja karyawan pada CV. Garuda Mas Motor Binjai masih kurang efektif dalam melaksanakan tiap tugas nya, khususnya dibagian pelayanan. Seharusnya pelayanan karyawan lebih dimaksimalkan lagi,

sehingga konsumen merasa tertarik untuk melakukan pembelian motor di CV Garuda Mas Motor Binjai. Dan diharapkan juga pada tahun mendatang unit entry penjualan motor bisa mencapai target yang diinginkan Perusahaan yaitu sebanyak 3700 unit.

Sebagai langkah selanjutnya untuk mendapatkan kinerja karyawan yang profesional, berkualitas dan berkemampuan baik adalah dengan memberikan dukungan berupa disiplin kerja untuk mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebab, jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM dan kinerja karyawan. Standar ini merupakan syarat minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan bidangnya.

Di samping itu, langkah awal untuk mendukung kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Permasalahan penting yang selalu dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian perusahaan.

Penulis melakukan pra survey kepada 40 karyawan tetap dan tidak tetap pada CV Garuda Mas Motor Binjai, dan berdasarkan pra survey tersebut didapat hasil mengenai gaya kepemimpinan di CV Garuda Mas Motor Binjai, pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Pra Survey Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban									
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
1	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran	3	7,5	1	2,5	4	10	8	20	24	60
2	Pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahan berdasarkan prestasi kerja	0	0	2	5	5	12,5	13	32,5	20	50
3	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya	1	2,5	2	5	3	7,5	19	47,5	15	37,5

Sumber : Data yang Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 pra survey gaya kepemimpinan diatas dapat dilihat bahwa pada pertanyaan pertama yaitu Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, terdapat 3 (7,5%) responden yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, 1 (2,5%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 4 (10%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 8 (20%) responden menjawab **Setuju**, dan 24 (60%) responden menjawab **Sangat Setuju**.

Pada pertanyaan kedua yaitu Pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahan berdasarkan prestasi kerja. Didapat hasil bahwa tidak ada yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, kemudian terdapat 2 (5%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 5 (12,5%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 13 (32,5%) responden menjawab **Setuju**, dan 20 (50%) responden menjawab **Sangat Setuju**. Pada pertanyaan ketiga yaitu Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya, terdapat 1 (2,5%) responden yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, 2 (5%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 3 (7,5%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 19

(47,5%) responden menjawab **Setuju**, dan 15 (37,5%) responden menjawab **Sangat Setuju**.

Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan tumbuh kembang / berhasil atau gagalnya suatu perusahaan. Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin harus berupaya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Untuk itu, dengan pasar yang sangat kompetitif menjadikan *dealer* Honda yakni CV Garuda Mas Motor Binjai untuk lebih meningkatkan kepedulian terhadap konsumen, karena citra perusahaan akan berdampak pada strategi apa yang digunakan oleh perusahaan.

Namun untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu dibutuhkan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dari seorang pemimpin. Pola perilaku yang konsisten inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Pimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang dapat memodifikasi dan mengidentifikasi gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kerja, diantaranya adalah menyangkut tentang penilaian yang dilakukan pada pimpinan oleh bawahannya tentang bagaimana ia memimpin.

Pimpinan di CV. Garuda Mas Motor Binjai yaitu Kepala Cabang yang diketahui juga kurang berorientasi terhadap karyawan dinilai cukup acuh terhadap pekerjaan karyawan. Pimpinan kurang memberikan motivasi dalam bentuk pendekatan secara pribadi kepada karyawan, misalnya jarang

memberikan *briefing* di pagi hari kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan, dalam satu bulan hanya 2 kali melakukan *briefing* sebelum memulai aktifitas kantor. Pimpinan juga jarang mengawasi kinerja karyawan secara langsung di lokasi. Berikut terlampir data hasil *prasurvey* pada CV Garuda Mas Motor Binjai.

CV Garuda Mas Motor Binjai sendiri telah menerapkan disiplin kerja berupa sanksi pemotongan gaji sebesar Rp 25.000 bagi karyawan yang terlambat datang ke kantor meski hanya terlambat 1 menit saja. Sanksi ini berlaku apabila karyawan telah melebihi tenggat waktu yang diberikan perusahaan yaitu 15 menit dari jam masuk kerja. Selain itu sanksi juga diberikan bagi karyawan yang tidak berpakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu tentang penggunaan baju seragam perusahaan. Penulis melakukan pra survey kepada 40 karyawan CV Garuda Mas Motor Binjai, dan berdasarkan pra survey tersebut didapat hasil mengenai disiplin kerja karyawan, pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Pra Survey Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban									
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
1	Dengan adanya sanksi hukuman membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja	1	2,5	1	2,5	4	10	12	30	22	55
2	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1	2,5	1	2,5	3	7,5	19	47,5	16	40
3	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan	0	0	1	2,5	2	5	19	47,5	18	45

Sumber : Data yang Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 pra survey gaya kepemimpinan diatas dapat dilihat bahwa pada pertanyaan pertama yaitu Dengan adanya sanksi hukuman membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja, terdapat 1 (2,5%) responden yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, 1 (2,5%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 4 (10%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 12 (30%) responden menjawab **Setuju**, dan 22 (55%) responden menjawab **Sangat Setuju**.

Pada pertanyaan kedua yaitu Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, terdapat 1 (2,5%) responden yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, 1 (2,5%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 3 (7,5%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 19 (47,5%) responden menjawab **Setuju**, dan 16 (40%) responden menjawab **Sangat Setuju**. Pada pertanyaan ketiga yaitu Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan Perusahaan. Didapat hasil bahwa tidak ada yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, kemudian terdapat 1 (2,5%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 2 (5%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 19 (47,5%) responden menjawab **Setuju**, dan 18 (45%) responden menjawab **Sangat Setuju**.

Selain itu, adanya pemberian insentif berupa bonus bagi karyawan yang telah bekerja dengan maksimal, misalnya bagi karyawan yang mampu mencapai target selama empat bulan berturut-turut dengan tepat waktu atau bahkan bagi karyawan yang mampu melampaui target penjualan perhari akan diberikan insentif berupa bonus, namun bonus tersebut tidak berlaku bagi karyawan yang kurang berkompeten. Hal tersebut menimbulkan kurangnya

keinginan karyawan untuk mencari pelanggan agar mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Permasalahan lain yang peneliti temukan adalah adanya sistem *training* yang dipersulit bagi karyawan baru dan penanggungjawab dari karyawan *training* tersebut merupakan main dealer bukan *dealer*. Setiap karyawan baru yang bekerja di CV. Garuda Mas Motor Binjai harus menjalani masa training selama 4 bulan dan apabila karyawan dapat mencapai target penjualan dalam empat bulan tersebut secara berturut-turut, maka karyawan *training* akan di rekomendasikan untuk mendapatkan promosi menjadi karyawan tetap.

Akan tetapi pada prosesnya, karyawan yang sudah menyelesaikan *training* masih saja dinilai lambat dan bertele-tele, walaupun karyawan sudah memenuhi persyaratan yang di perlukan tapi masih saja dipersulit dengan harus dimutasi ke *dealer* honda lainnya dan adanya alasan masa kerja karyawan. Namun demikian, hal ini tetap membuat karyawan training bersemangat untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Main Dealer adalah badan usaha yang ditunjuk oleh Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) untuk mendistribusikan dan memasarkan produk ke masing-masing *dealer*. Sehingga dapat dikatakan bahwa *main dealer* adalah induk dari masing-masing *dealer* yang tersebar di wilayahnya. Untuk daerah Sumatera Utara, *main dealer* sepeda motor Honda dipimpin oleh PT Indaco Trading Coy. *Main dealer* bertugas untuk memasarkan ataupun mendistribusikan merk ke *dealer*. Sedangkan, *dealer* merupakan *marketing Business to Customer* (B2C) yang berfungsi sebagai pemasar ke konsumen secara langsung. Namun disini peneliti menemukan bahwa karyawan *training*

diawasi langsung oleh *main dealer* dan ini sudah jauh dari tugas utama *main dealer* yang memasarkan merk ke *dealer*.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting bagi kenyamanan seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya pada perusahaan. Kenyamanan seorang karyawan tentunya akan sangat berarti bagi perkembangan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas manajemen. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti ruangan fisik yaitu ruangan yang nyaman dan bersih, serta lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Berikut terlampir kondisi lingkungan kerja pada CV Garuda Mas Motor Binjai.

Gambar 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja Pada CV Garuda Mas Motor Binjai



Sumber Data : Lingkungan Kerja CV. Garuda Mas Motor Binjai

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada CV Garuda Mas Motor Binjai kurang tertata dengan baik dilihat karena antara 1 ruangan dan ruangan yang lainnya terlalu berdekatan, sirkulasi udara juga sedikit pengap karena ruang tunggu yang berdekatan dengan toilet, dan tata letak barang juga masih ada yang berserakan. Melihat fakta-fakta diatas membuat hampir seluruh karyawan merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Dilain sisi perusahaan dan *main dealer* memiliki banyak tuntutan agar unit entri tercapai, akan tetapi tidak memperhatikan kesejahteraan bagi karyawannya. Bagi mereka jika ingin melakukan hal lebih untuk perusahaan, maka perusahaan lebih dulu memberikan keadaan yang layak.

Penulis melakukan pra survey kepada 40 karyawan CV Garuda Mas Motor Binjai, dan berdasarkan pra survey tersebut didapat hasil mengenai lingkungan kerja di CV Garuda Mas Motor Binjai, pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Pra Survey Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban									
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%
1	Kelembapan dan suhu ditempat bekerja sudah mendukung aktivitas bekerja	1	2,5	0	0	3	7,5	17	42,5	19	47,5
2	Pengharum ruangan tempat saya bekerja mampu mengatasi bau-bauan yang tidak sedap	1	2,5	1	2,5	8	20	16	40	14	35
3	Tata ruang ditempat saya bekerja cenderung kurang tertata dengan baik	6	15	6	15	6	15	13	32,5	9	22,5

Sumber : Data yang Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 pra survey gaya kepemimpinan diatas dapat dilihat bahwa pada pertanyaan pertama yaitu Kelembapan dan suhu ditempat bekerja sudah mendukung aktivitas bekerja, terdapat 1 (2,5%) responden yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, 3 (7,5%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 17 (42,5%) responden menjawab **Setuju**, dan 19 (47,5%) responden menjawab **Sangat Setuju**.

Pada pertanyaan kedua yaitu Pengharum ruangan tempat saya bekerja mampu mengatasi bau-bauan yang tidak sedap, terdapat 1 (2,5%) responden yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, 1 (2,5%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 8 (20%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 16 (40%) responden menjawab **Setuju**, dan 14 (35%) responden menjawab **Sangat Setuju**. Pada pertanyaan ketiga yaitu Tata ruang ditempat saya bekerja cenderung kurang tertata dengan baik, terdapat 6 (15%) responden yang menjawab **Sangat Tidak Setuju**, 6 (15%) responden menjawab **Tidak Setuju**, 6 (15%) responden menjawab **Kurang Setuju**, 13 (32,5%) responden menjawab **Setuju**, dan 9 (22,5%) responden menjawab **Sangat Setuju**.

Maka, berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan masih belum optimal karena pimpinan jarang mengawasi karyawan secara langsung saat sedang memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- b. Disiplin kerja masih belum optimal karena masih ada karyawan yang datang terlambat dan dikenakan sanksi.
- c. Lingkungan kerja masih kurang tertata dengan baik karena antara satu ruangan dengan ruangan lainnya terlalu berdekatan.
- d. Kinerja karyawan masih belum optimal karena beberapa karyawan masih kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan penulis diatas, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkupnya hanya pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sehingga penelitian ini tidak meluas serta menyimpang dari judul penelitian yaitu : **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai”**.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Mas Motor Binjai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Mas Motor Binjai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Mas Motor Binjai,
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Mas Motor Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan ilmu penulis mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Mas Motor Binjai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah acuan / referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya diwaktu yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian Risa Febrianti (2017) Program Studi Manajemen pada STIE Mulia Pratama yang berjudul “**Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor**”. Sedangkan Penelitian ini berjudul “**Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yang diteliti yaitu pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
- 2. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023
- 3. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu pada **PT. Astra Honda Motor** sedangkan penelitian ini dilakukan pada **CV. Garuda Mas Motor Binjai.**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

1.1 Definisi

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun (Sari, Samhudi & Wicaksono, 2020).

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Lubis & Junaidi (2019), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kojo & Mintardjo, (2017). Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan

merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”. Rivai dan Sagala (2019) menyatakan bahwa “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Benardin dan Russel (2011) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menyatakan bahwa “Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik ataupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi,

menyangkut umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan”.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk ntuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

c) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.

d) Motivasi

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu orang-orang berperilaku tertentu agar dapat

mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

e) Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

f) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

g) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh 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 atau organisasi.

h) Lingkungan Kerja

Merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang

tapi bila sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

1.3 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Adapun kriteria-kriteria kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Sifat Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian
- b. Perilaku Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada cara pekerjaan yang dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan
- c. Hasil Kriteria berkenaan dengan hasil yang semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan

1.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2019) adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas yaitu suatu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan melihat mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

- b) Kuantitas yaitu suatu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin” (Mulyadi, 2018 : 27). Sedangkan menurut Soekarso (2018 : 2) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai suatu perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan sinergitas yang serasi dengan para bawahan, termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga dapat terbentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

2.1 Jenis Gaya Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Gaya otoriter ini biasanya sering digunakan oleh kepemimpinan militer. menyatakan bahwa otoriter atau otokrat berasal dari kata autos, yang berarti sendiri dan kratos yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa absolute. Gaya kepemimpinan seperti ini identic dengan seorang manajer, bahwa bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Gaya kepemimpinan yang otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- b) Mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c) Menganggap bawahan hanya sebuah alat semata
- d) Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
- e) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f) Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan hukuman.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri antara lain :

- a) Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi,
- b) Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,

- c) Berambisi untuk merajai situasi,
- d) Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
- e) Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
- f) Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
- g) Adanya sikap *eksklusivisme*,
- h) Selalu ingin berkuasa secara *absolute*,
- i) Sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat, dan kaku, dan
- j) Pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

2) Gaya Kepemimpinan Pseudo Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada mausia 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 kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasinya aktif dari setiap warga kelompok. Soekarto Indrafachrudi menjelaskan bahwa istilah pseudo berarti palsu. Maka *pseudo* demokratis berarti bukan atau tidak demokratis.

Gaya kepemimpinan seperti ini sebenarnya otokratis, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memakai “topeng”. ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis didalam kepemimpinannya. Ia

memberikan hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengikuti mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan ini, praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Gaya kepemimpinan bebas atau *laissez faire* ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Gaya kepemimpinan seperti ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya. Prinsip gaya kepemimpinan *laissez faire* (gaya bebas) ini memiliki sifat-sifat antara lain :

- a) Pembagian tugas kerja diserahkan kepada anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran,

- b) Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserahkan, dan tidak merata,
- c) Tidak memiliki tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan.

4) Gaya Kepemimpinan Dekokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak dikantor. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Pemimpin yang demokratis memiliki beberapa ciri yaitu:

- a) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia makhluk termulia didunia,
- b) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan,
- c) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- d) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya,
- e) Mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya, dan
- f) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

5) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Karisma berasal dari Bahasa Yunani yang artinya “Anugrah”. kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk

membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan semangat.

Karisma diartikan sebagai suatu keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang dirasakan yang didasarkan atas kualitas atau kualitas kepribadian individu. Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya Tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketaatan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

6) Gaya Kepmimpinan Paternalistis

Kepemimpinan *paternalistis* adalah kepemimpinan yang lebih diidentikan dengan kepemimpinan yang kepatuhan dengan sifat-sifat :

- a) Menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa atau seperti anak-anak sendiri,
- b) Bersikap melindungi bawahan,
- c) Pemimpin hampir tidak pernah memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif,
- d) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitasnya, dan
- e) Pemimpin selalu bersikap serba tahu dan pasti benar.

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kebapakan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. pemimpin *paternalistic* memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2019:39) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Sifat

Setiap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala Tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang

lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129)

mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

3.1 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan ditempat kerja.

Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya

melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (*disiplin preventif*) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen didalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau

gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan *korektif*, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi *korektif* seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi *korektif*, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*written warning*)
- c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. Pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan *korektif* sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

3.3 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan - peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut.

Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh

semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai. Gibson et al dalam Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut :

1. Melanggar peraturan Kantor

Seperti : mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.

2. Melanggar etika bekerja

Seperti : mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.

3. Merugikan Kantor

Seperti : memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan melekat
- 7) Faktor Sanksi hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja

tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

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

3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Adapun beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Rivai, 2014).

Menurut Afandi (2018 : 66) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

4.1 Jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2016:21) menyatakan bahwa garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Lingkungan tempat kerja / lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2016:21) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2) Suasana kerja / lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik. Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

- b) Tidak terdapat konflik antar karyawan
- c) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya
- d) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan
- e) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman
- f) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan

Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

- a) Para karyawan betul-betul menghormati dan menghargai kepemimpinan atasannya
- b) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan
- c) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya
- d) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan
- e) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan

4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan

dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Sedarmayanti (2016 : 21) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan / Cahaya Ditempat Kerja
- 2) Temperatur Ditempat Kerja
- 3) Kelembaban Ditempat Kerja
- 4) Sirkulasi Udara Ditempat Kerja
- 5) Kebisingan Ditempat Kerja
- 6) Bau-Bauan Ditempat Kerja
- 7) Tata Warna Ditempat Kerja
- 8) Dekorasi Ditempat Kerja
- 9) Musik Ditempat Kerja
- 10) Keamanan Ditempat Kerja

4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Suhu Udara

Merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup.

3) Kebisingan Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

4) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan bekerja.

5) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

6) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai referensi / acuan dalam penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan penulis dalam melakukan penelitian ini antara lain telah diringkas pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Kadek Ary dan Ni Wayan / 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung	a. Gaya Kepemimpinan (X1) b. Kompensasi (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Metode sampling jenuh dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tingkat Pendidikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung
2	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela / 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas	a. Disiplin Kerja (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y) d. Kepuasan Kerja (<i>Intervening</i>)	Metode pengambilan sampel adalah <i>sample random sampling</i> , yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga setiap kasus atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan	Hasil penelitian ini membuktikan: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
				yang sama besar untuk dipilih sebagai sampel penelitian	kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Mailiana, Diana Hayati, Siti Rahayu / 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin	a. Disiplin Kerja (X1) b. Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis deskriptif dan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dengan nilai probabilitas variabel 0,045 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien regresi menunjukkan nilai positif 0,178 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pada karyawan Divisi Logistik di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin dan berdasarkan dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
					sebesar 10,4%. Sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.
4	Dyana Dauserz / 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Internasional, TBK-Honda Palembang	a. Gaya Kepemimpinan (X1) b. Motivasi Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian Asosiatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Astra International Tbk-Honda di kota Palembang
5	Emmelia Tan / 2020	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Motor	a. Lingkungan (X1) b. Motivasi (X2) c. Disiplin Kerja (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
6	Sugito Efendi & Eko Hadi Hardiyanto / 2021	<i>Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening</i>	a. <i>Leadership Style (X1)</i> b. <i>Work Discipline (X2)</i> c. <i>Work Environment (Y)</i> d. <i>Motivation (Intervening)</i>	<i>Research object is an employee of PT Shopee Indonesia with a population of 2000 people, Sampling techniques based on Probability sampling 247 respondents.</i>	<i>The results prove that directly the variables of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment positively affect the employee's work</i>

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Variables (Study at PT Shopee International Indonesia)</i>		<i>Collective data using questionnaires with Linkert scale 1 to 5 and data analysis techniques using Structural Equation Modeling using Structural Equation modeling using</i>	<i>motivation.</i>
7	Gatot Hartoko, Eka Sintia Noviyanti, Muhamad Saleh, Fatari, Ardi Hidayat, Abdul Bahits / 2021	<i>Analysis of Work Discipline and Work Competence on Employee Performance at PT. Parkland World Indonesia</i>	<i>a. Work Discipline (X1) b. Work Competence (X2) c. Employee Performance (Y)</i>	<i>The analysis technique used is multiple linear regression analysis, correlations, T-test, F test, and coefficient of determination.</i>	<i>The study work discipline variables and work competence have a significant partial effect on employee performance.</i>
8	Khullatul Laili dan Sulastrir Irbayuni / 2022	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik	a. Lingkungan Kerja (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Studi ini memakai model analisis berupa model <i>Partial Least Square (PLS)</i> ialah sebuah teknik guna mengkonstruksi model yang bisa diasumsikan saat terdapat beberapa faktor.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Lingkungan Kerja bagus serta Disiplin Kerja tinggi bisa mendorong kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.
9	Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, dan Vera Maria / 2022	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten	a. Disiplin Kerja (X1) b. Motivasi Kerja (X2) c. Lingkungan Kerja (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian yaitu seluruh variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Tangerang Tahun 2020			
10	Shelly dan Wasiman / 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Transcal Suntech International	a. Lingkungan Kerja (X1) b. Kedisiplinan (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R ²) memberikan nilai 0,750. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 75,00% terhadap kinerja karyawan PT Transcal Suntech International dan sisanya 25,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel penelitian.
11	M. Oktaviansyah Gusti Pratama dan Mei Retno Adiwaty / 2022	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas	a. Disiplin Kerja (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian memanfaatkan metode kuantitatif dengan <i>structural equation modelling</i> dan <i>partial least square</i> (PLS) sebagai alat analisis acak sehingga setiap kasus atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk dipilih sebagai sampel	Hasil temuan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kaibon Indah. kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
				penelitian	
12	Lukita Putri Yulia / 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Victory Surabaya	a. Lingkungan Kerja (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Kompensasi (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan sampel yaitu dengan <i>non probability sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Victory Surabaya.
13	Daspar dan Liska Restiani / 2022	<i>Analysis of Effect on the Working Environment, Work Motivation, and Discipline on Performance Employees of PT. Seimitsu Indonesia</i>	a. Working Environment (X1) b. Work Motivation (X2) c. Work Discipline (X3) d. Employee Performance (Y)	<i>The analytical method used is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis test, and coefficient determination in the IBM SPSS 22 for Windows program.</i>	<i>The results of the work environment hypothesis test show t arithmetic $> t$ table (2.016 > 1.997) then there is an influence between the work environment on performance employees, the results of the work motivation hypothesis test show t arithmetic $< t$ table (-0.823 < 1.997) then</i>

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
					<p><i>there is no influence between work motivation on employee performance, while the results of the work discipline hypothesis test showed $t_{count} > t_{table}$ ($5.107 > 1.997$) then there is an influence between work discipline on employee performance, and simultaneously shows $F_{count} > F_{table}$ ($22,582 > 2,744$) then there is an influence between work environment, work motivation, and work discipline on employee performance.</i></p>
14	Dadang Baetullah / 2023	<p><i>The Influence of Paternalistic Leadership Style, Organizational Culture and Working Discipline on Employee Performance PT. Heritage Intan Pratama 2019</i></p>	<p><i>a. Paternalistic Leadership Style (X1) b. Organizational Culture (X2) c. Working Discipline (X3) d. Employee Performance (Y)</i></p>	<p><i>The type of research used is a quantitative method with data analysis methods by testing two variables, namely the independent variable in the dependent variable, using a questionnaire as a tool for data collection. The samples taken were</i></p>	<p><i>From the results of the analysis, paternalistic organizational culture has an effect on employee performance by 7.6%, organizational culture has an effect on employee performance by 22.2, work discipline has an effect on employee</i></p>

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
				<i>employees of PT. Intan Pusaka Pratama with a total population of 105 people and a total sample of 51 people. To determine the number of samples with the Slovin formula with an allowance percentage of 10%.</i>	<i>performance by 21.1%, while jointly paternalistic leadership style, organizational culture, and work discipline has an effect of s of 28.1%.</i>
15	Novita Sari, Veithzal Rivai Zainal, Lenny Christina Nawangarsi / 2023	<i>The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor</i>	<i>a. Training (X1) b. Work Discipline (X2) c. Employee Performance (Y)</i>	<i>Data collection techniques in this study are literature, observation, interviews, and questionnaires. The analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.</i>	<i>This study concludes that training (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant impact on employee performance (Y) at PT. Astra Honda Motor.</i>

Sumber : Penelitian-Penelitian Sebelumnya (2016-2023)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV.

Garuda Mas Motor Binjai

Kartono (2019 : 39), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, dan komunikasi yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan sinergitas yang serasi dengan para

bawahan, termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga dapat terbentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai

Agustini (2019 : 89), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi. Disiplin kerja merupakan sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai

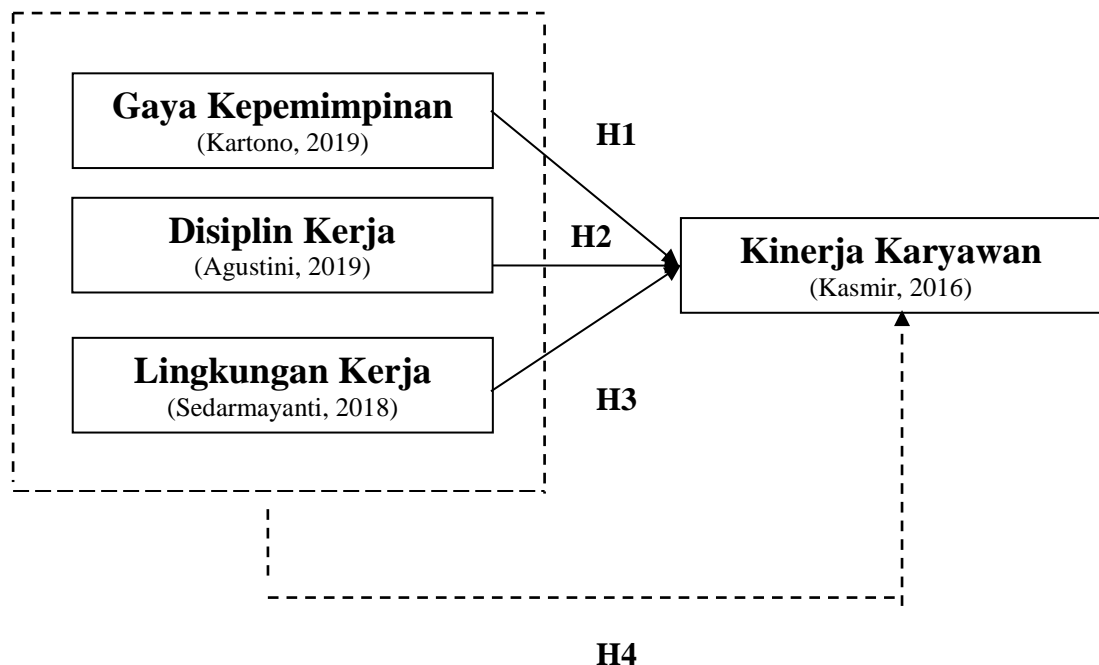
Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti pencahayaan, warna, udara, dan suara. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau Perusahaan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat melalui bagan kerangka konseptual pada gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber Data : Diolah Penulis, 2023

Keterangan :

- > : Secara Parsial
- - - - -> : Secara Simultan

D. Hipotesis

Menurut Hardani et al., (2020), hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan menguji. Maka dapat disimpulkan, hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kenerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu : hipotesis deskriptif, hipotesis komparatif dan hipotesis kuantitatif atau asosiatif yang berbentuk statistik. Dalam penyusunan penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah hipotesis kuantitatif. Adapun hipotesis kuantitatif yang didapat sebagai berikut :

- a. H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?
- b. H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?
- c. H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?
- d. H4 : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013 : 11) penelitian asosiatif adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah “penelitian yang berlandaskan data konkrit, dimana data tersebut berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang hendak diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”. Dengan demikian penelitian akan bertujuan untuk menghasilkan suatu kesimpulan dari hasil alat uji perhitungan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Garuda Mas Motor Binjai yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.92, Dataran Tinggi, Kec. Binjai Timur, Kota Binjai.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	2022-2024														
		Des 22			Jan - Feb 23			Maret – Juli 23			Agust - Nov 23			Des 23 - Feb 24		
1	Pengajuan Judul															
2	Kunjungan ke Perusahaan															
3	Pembuatan Proposal															
4	Seminar Proposal															
5	Riset															
6	Penyusunan Data															
7	Analisis Data															
8	Bimbingan Skripsi/Laporan															
9	Seminar Hasil															
10	Bimbingan Pasca Seminar Hasil															
11	Sidang Meja Hijau															

Sumber : Penulis (2024)

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, dan komunikasi yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain	a. Sifat b. Kebiasaan c. Komunikasi Kartono (2019 : 39),	a. Kemampuan pribadi yang dimiliki seseorang dengan berbagai perangai dan ciri-ciri didalamnya. b. Penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
	Kartono (2019 : 39),		c. Kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses, atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi Agustini (2019 : 89)	a. Tingkat Kehadiran b. Tata Cara Kerja c. Ketaatan Pada Atasan d. Kesadaran Bekerja e. Tanggung Jawab Agustini (2019 : 89)	a. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah b. Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. c. Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik. d. Sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan. e. Kesiediaan pegawai untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya	Ordinal
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti pencahayaan, warna, udara, dan suara. Sedarmayanti (2018:26)	a. Penerangan b. Suhu Udara c. Kebisingan Suara d. Bau-Bauan di Tempat Kerja e. Dekorasi di Tempat Kerja f. Keamanan Kerja Sedarmayanti (2018:26)	a. Penerangan yang cukup terpancarkan dengan tepat. b. Kesan yang diperoleh mata dari cahaya yang dipantulkan oleh alat-alat yang digunakan. c. Suatu suhu atau banyaknya uap air yang terdapat pada suatu ruangan. d. Suatu peletakkan alat-alat yang memiliki suara keras pada ruang khusus.	Ordinal

2. Pengukuran Variabel

a) Variabel Independen (*Variabel Bebas*)

a. Gaya Kepemimpinan / *Leadership* (X1)

Gaya Kepemimpinan / *Leadership* (X1) adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

b. Disiplin Kerja / *Labor Discipline* (X2)

Disiplin Kerja / *Labor Discipline* (X2) adalah keadaan dimana setiap pegawai dituntut untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan dalam kerja. Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja antara lain frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja dan Etika kerja.

c. Lingkungan Kerja / *Work Environment* (X3)

Lingkungan Kerja / *Work Environment* (X3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b) Variabel Dependen (*Variabel Terikat*)

a. Kinerja (*Performance*) (Y)

Kinerja (*Performance*) (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja antara

lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, melakukan supervisi, kehadiran dan konservasi.

D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti dan memiliki variasi atau perubahan yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Garuda Mas Motor Binjai yaitu karyawan tidak tetap berjumlah 9 orang yang terdiri dari administrasi dan salesman serta karyawan tetap yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, namun ada juga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel seperti sampel sensus dan sampel jenuh. Menurut Rusiadi (2013:49) penelitian yang wajib menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel dengan probabilitas sampling yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau random dari populasi yang telah ada.

Adapun sampel yang diambil adalah karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai dan sampel yang tersedia sebanyak 40 orang karyawan tetap dan tidak tetap yang terdiri dari :

Tabel 3.3
Sampel Responden

No	Jabatan	Jumlah Orang	Tipe Karyawan
1	Counter Sales	8	Tetap
2	Admin Penjualan	3	Tetap
3	Back Office	1	Tetap
4	BPKB	1	Tetap
5	Kasir	2	Tetap
6	Administrasi	4	Tidak Tetap
7	Kordinator Sales	2	Tetap
8	Service Advisor	2	Tetap
9	Kepala Mekanik	1	Tetap
10	Kepala Bengkel	1	Tetap
11	Counter Part	1	Tetap
12	Final Infection	1	Tetap
13	Frontdesk	1	Tetap
14	PDI Man	1	Tetap
15	Mekanik	5	Tetap
16	Adm CRM H2	1	Tetap
17	Salesman	5	Tidak Tetap
Total		40 Orang	

Berdasarkan tabel sampel responden diatas dapat dijelaskan bahwa 40 orang responden yang dimaksud terdiri dari beberapa divisi dan juga bagian, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Adapun 40 orang responden tersebut terdiri dari 8 orang bagian Counter Sales, 3 orang Admin Penjualan, 1 orang Back Office, 1 orang BPKB, 2 orang Kasir, 4 orang Administrasi, 2 orang Koordinator Sales, 2 orang Service Advisor, 1 orang Kepala Mekanik, 1 orang Kepala Bengkel, 1 orang Counter Part, 1 orang Final Infection, 1 orang Front Desk, 1 orang PDI Man, 5 orang Mekanik, 1 orang Adm CRM H2, dan 5 orang Salesman.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berdasarkan pada pengukuran atau *measurement* yang menyajikan suatu informasi dalam bentuk angka atau skoring. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:225) “data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer melalui penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan. Sumber data primer yang dipakai dalam penelitian ini yaitu pemberian kuesioner atau angket tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang disebar pada karyawan sebanyak 40 orang (sejumlah sampel) pada CV Garuda Mas Motor Binjai.

b. Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2019:148) “data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data”. Data sekunder dapat berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data sekunder melalui dokumen–dokumen tentang profil CV Garuda Mas Motor Binjai, karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan pegawai, struktur pendidikan, usia, jenis kelamin, masa kerja), Falsafah dan Struktur Organisasi CV Garuda Mas Motor Binjai (*terlampir*).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Menurut Indriantoro dan Supomo (2014), observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) dan kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu- individu. Implementasi dari teknik observasi yang dilakukan pada 40 karyawan (sampel) CV Garuda Mas Motor Binjai yaitu dengan cara mengamati secara langsung tingkah laku atau kejadian tentang permasalahan yang sedang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada pimpinan/kepala divisi bagian untuk menilai kinerja bawahannya

masing-masing. Selain itu, kuesioner juga diberikan kepada karyawan masing-masing bidang yang berjumlah 40 orang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penelitian dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian berupa dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Dokumen adalah segala benda yang berbentuk barang, gambar, ataupun tulisan sebagai bukti dan dapat memberikan keterangan yang penting dan absah.

Menurut Yusuf (2014), dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen ini dapat berbentuk teks tertulis, gambar, maupun foto. Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui dokumentasi yang didasarkan pada dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang ada di CV Garuda Mas Motor Binjai. Salah satu dokumen yang ada di CV Garuda Mas Motor Binjai seperti dokumen surat edaran tentang libur nasional.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010 : 428).

Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan alat uji regresi linier berganda, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan kenyataan yang sesungguhnya terjadi disuatu perusahaan. Setelah semua data yang diperoleh terkumpul, maka akan dilakukan analisis untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahap yaitu uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t parsial, uji f simultan, koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 29.0.

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah pengujian terhadap layak dan valid sebuah kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian dinyatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Bila data disebut valid berarti data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan dari penelitian. Uji kualitas data dilakukan pada responden sebanyak 40 orang karyawan tetap pada CV Garuda Mas Motor Binjai.

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan

data yang dikumpulkan oleh peneliti. Tujuan uji ini adalah untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah pengujian untuk bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (*independen*). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda karena jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu variabel.

a) Uji t parsial

Uji t adalah pengujian untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2013). Rumus yang digunakan adalah :

$$T = b_j/sb_j$$

Keterangan =

t : nilai,

b_j : koefisien regresi,

Sb_j : standar error dari regresi.

b) Uji f simultan

Uji f simultan adalah pengujian untuk menunjukkan apakah semua variabel independent memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ ini meliputi :

1. Jika nilai signifikansi uji $F > \alpha$ yaitu 0,05 maka hipotesis nol diterima
2. Jika nilai signifikansi uji $F < \alpha$ yaitu 0,05 maka hipotesis nol ditolak

c) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah pengujian yang bertujuan untuk pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Terdapat asumsi mengenai koefisien determinasi yakni, “Nilai R^2 berada diantara 0 dan 1 atau ($0 < R^2 < 1$)”, jadi :

- 1) Nilai R^2 yang mendekati 1 memiliki arti bahwa variabel independent hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen
- 2) Nilai R^2 yang mendekati 0 memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent dalam memberikan informasi mengenai variasi variabel dependen amat terbatas.

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengujian mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali, 2013: 96). Untuk menghitung regresi linear berganda digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja karyawan,

a = Konstanta,

b₁ b₂ b₃ = Koefisien regresi masing-masing variabel,

X₁ = Variabel Gaya Kepemimpinan

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

X₃ = Variabel Lingkungan Kerja

ε = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

Adapun model yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data yang diambil adalah dokumen–dokumen tentang profil CV Garuda Mas Motor Binjai
- 2) Dokumen yang diperlukan adalah :
 - a) Company Profile / Sejarah Organisasi
 - b) Struktur Organisasi Perusahaan

- c) Hasil Capaian Pendapatan Unit Entry Motor 1 Tahun Terakhir
- d) Laporan Kinerja Karyawan
- e) Jumlah Seluruh Karyawan Per Jenis Kelamin
- f) Jumlah Seluruh Karyawan Per Jabatan
- g) Jumlah Seluruh Pegawai Per Jenis Terakhir Pendidikan
- h) Jumlah Seluruh Pegawai Per Usia

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

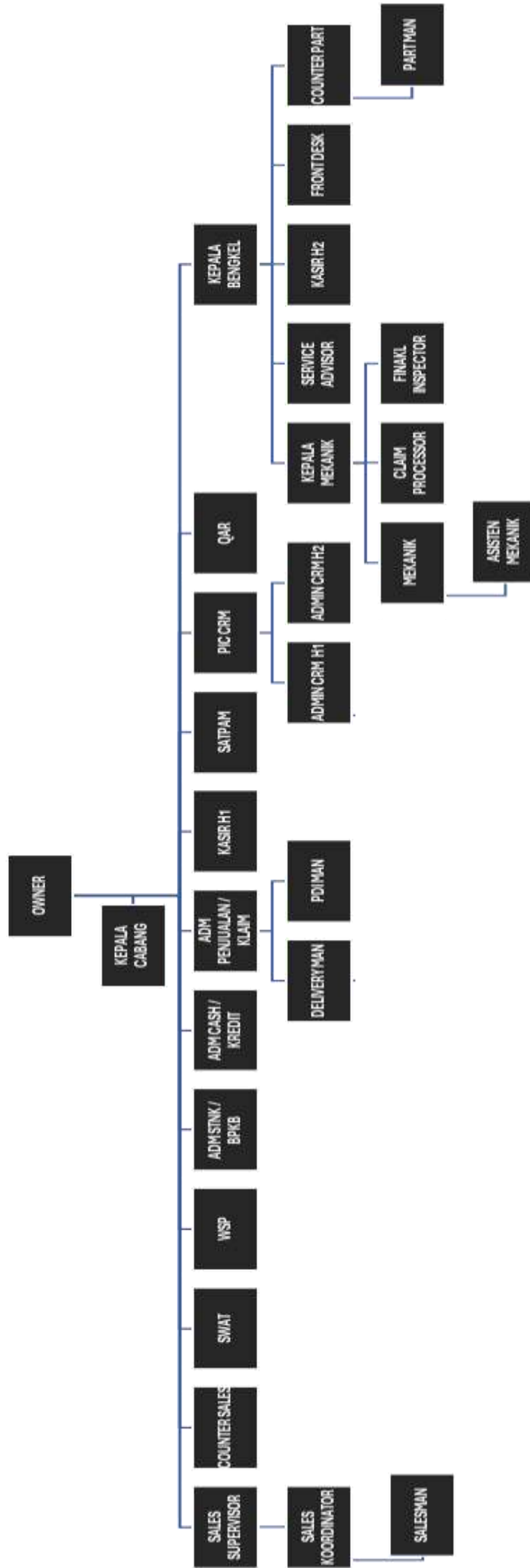
1. Sejarah Perusahaan

CV Garuda Mas Motor Binjai merupakan salah satu dealer naungan dari PT. Indako Trading Coy yang didirikan pada tanggal 9 November 2007. Untuk kepemilikannya CV Garuda Mas Motor Binjai merupakan perusahaan milik pribadi. Selaku dealer resmi sepeda motor Honda yang beralamat Jl. Soekarno Hatta, Simpang Tanah Tinggi Kec. Binjai Timur Kota Binjai. CV. Garuda Mas Motor Binjai menyediakan 2 pelayanan yaitu showroom sebagai tempat penjualan sepeda motor dan AHASS (*Astra Honda Authorized Service Station*) sebagai tempat pelayanan service sepeda motor.

2. Uraian Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan baik itu perusahaan pemerintah maupun swasta mempunyai struktur organisasi, sebab perusahaan juga merupakan sebuah organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang terorganisasi, yang dilaksanakan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi telah menetapkan tugas-tugas wewenang serta tanggung jawab setiap orang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bagaimana hubungan antara satu dengan yang lainnya.

Demi menjalankan tugas-tugasnya, CV. Garuda Mas Motor Binjai memiliki struktur organisasi yang tertata dengan baik menurut fungsi dan golongannya masing-masing. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja atau pendelegasian dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab. Berikut dilampirkan struktur organisasi Perusahaan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Garuda Mas Motor Binjai

Berikut ini uraian tugas dari setiap bagian / bidang pada CV Garuda Mas Motor Binjai :

a. Owner

Owner merupakan seseorang yang memiliki sebagian besar atau seluruh saham dari suatu perusahaan. Seorang owner memiliki hak atas seluruh keuntungan yang diperoleh perusahaan, dan juga memiliki tanggung jawab terhadap kerugian yang dialami oleh perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab seorang owner adalah sebagai berikut :

- 1) Memimpin Perusahaan
- 2) Membuat Peraturan Perusahaan
- 3) Memiliki Tanggung Jawab atas Kerugian Perusahaan
- 4) Mengembangkan Strategi Bisnis
- 5) Menyediakan Biaya atau Anggaran untuk Perusahaan
- 6) Melakukan Evaluasi
- 7) Mengeluarkan Keputusan

b. Kepala Cabang

Kepala Cabang merupakan seseorang yang bertanggung jawab atas keberhasilan keseluruhan organisasi seperti : mengembangkan dan menerapkan kebijakan, mengawasi operasi, dan memimpin tim mereka. Tugas dan tanggungjawab kepala cabang yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap perencanaan dan melaksanakan pencapaian target cabang.
- 2) Memonitor dan mengontrol operasional cabang sehingga berjalan dengan baik.

- 3) Melakukan evaluasi kinerja dan pembinaan SDM cabang
- 4) Menjalin kerjasama yang baik antara kantor cabang dengan pihak eksternal
- 5) Berkoordinasi dengan semua dept di HO untuk membantu kelancaran operasional outlet
- 6) Merekrut marketing-marketing
- 7) Mendorong inisiatif penjualan sesuai dengan strategi perusahaan
- 8) Melaksanakan aktifitas pameran
- 9) Memahami SOP

c. Sales Supervisor

Sales supervisor merupakan seseorang yang bertugas memimpin tim sales dalam mengatur serta mengelola segala kegiatan pemasaran.

Tugas dan tanggungjawabnya yaitu :

- 1) Mengatur kerjanya para bawahannya (Staff).
- 2) Membuat Job Deskriptions untuk Staff bawahannya.
- 3) Bertanggung jawab atas hasil kerja Staff.
- 4) Memberi motivasi kerja kepada Staff bawahannya.
- 5) Membuat jadwal kegiatan kerja untuk Staff.
- 6) Memberikan Breaffing bersama Staff.
- 7) Membuat Planning pekerjaan Harian, Mingguan Bulanan, dan Tahunan.

1) Sales Koordinator

Sales koordinator merupakan eksekutor strategi promosi hingga penjualan. Tanggungjawabnya adalah untuk mencapai target penjualan, diantaranya yaitu :

- a) Untuk menjalin dan memelihara hubungan baik dengan pelanggan, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales (Join Visit).
- b) Untuk handling Complaint / keluhan dan lakukan Follow Up untuk pelanggan kantor / Walk In Customer.

2) Salesman

Salesman merupakan seseorang yang berperan memberikan pelayanan dalam menawarkan suatu produk terhadap target konsumen. Tugas dan tanggungjawab salesman adalah sebagai berikut :

- a) Menguasai Produk Perusahaan
- b) Menjual Produk Sesuai Target Atau Melebihi
- c) Mengurus Administrasi Klien
- d) Menjaga Nama Baik Perusahaan

d. Counter Sales

Counter sales adalah profesi yang bertugas untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan tujuan menarik minat pelanggan untuk membeli produk yang ditawarkan. Sales Counter bertanggung jawab kepada sales administrasi, yang memiliki tugas yaitu :

- 1) Melayani konsumen dengan baik dan menawarkan produk dan keunggulannya.
- 2) Menyampaikan hak-hak konsumen.
- 3) Membuat SPK dan menyerahkan ke bagian administrasi penjualan sebagai bukti pemesanan motor.
- 4) Menghubungi konsumen bila STNK sudah selesai dibuat.
- 5) Membuat target penjualan

e. SWAT (Sport Winning Army Team)

Sport Winning Army Team (SWAT) merupakan tim yang dibentuk untuk memberikan strategi-strategi pemasaran sport.

Tanggungjawab SWAT antara lain :

- 1) Menganalisa produk sport baru
- 2) Melakukan counter strategi
- 3) Memberikan strategi untuk memenangkan segmen sport

f. WSP (wing sales people)

Wing Sales People merupakan Sales Force yang khusus menjual produk premium sepeda motor Honda. Tanggungjawab WSP antara lain :

- 1) Menjual produk premium Honda
- 2) Mencatat laporan hasil penjualan produk premium Honda

g. ADM STNK / BPKB

Administrasi STNK / BPKB merupakan profesi yang bertanggung jawab terhadap STNK, BPKB, dan Plat nomor kendaraan customer, menarik kembali STNK, BPKB dan PLAT customer yang

bermasalah, menginput faktur dan mengeluarkan BPKB/STNK, serta menyerahkan STNK dan BPKB kepada konsumen atau leasing. Tugas utamanya antara lain :

- 1) Menangani proses pengajuan faktur untuk pembuatan STNK dan BPKB atas Unit kendaraan.
- 2) Mengatur distribusi STNK dan BPKB ke Leasing atau ke konsumen.
- 3) Membuat laporan pembelian dan penjualan.

h. ADM Cash / Kredit

Administrasi Cash / Kredit merupakan profesi yang bertanggung jawab terhadap customer yang bermasalah terhadap pengreditannya.

Tugas utamanya antara lain :

- 1) Membuat laporan keuangan dan analisa kepada kepala cabang.
- 2) Menjalankan transaksi perbankan.
- 3) Berkoordinasi dengan admin marketing.
- 4) Menerima PO dari leasing dan mencatat tagihannya.
- 5) Memberikan laporan out standing PO.

i. Admin Penjualan / Klaim :

Administrasi Penjualan / Klaim merupakan profesi yang bertanggung jawab terhadap administrasi pembelian unit dari pelanggan. Tugas utamanya antara lain :

- 1) Melakukan administrasi pembelian unit pelanggan dan order dari marketing.
- 2) Membuat laporan penjualan dan stock kepada cabang.

- 3) Memeriksa status uang muka dengan kasir dan status PO (Processing Order) dan admin finance.
- 4) Membuat dan menyimpan data-data pelanggan

1) Delivery Man

Delivery man merupakan profesi yang bertanggung jawab terhadap pengirim unit kendaraan. Tugas utamanya antara lain :

- a) Mengirim unit kendaraan beserta perlengkapannya kepada konsumen dengan tepat waktu dan dengan keadaan baik tanpa cacat dan lecet.
- b) Menyerahkan surat jalan kepada sales counter.
- c) Memberikan laporan kepada atasan tentang pengiriman unit.

2) PDI Man

PDI man merupakan profesi yang bertanggung jawab terhadap atas penyiapan unit kendaraan. Tugas utamanya antara lain :

- a) Melakukan Pre Delivery Inspection (PDI) secara lengkap sesuai dengan pedoman pelaksanaan yang terdapat di kartu PDI.
- b) Menyiapkan unit kendaraan beserta perlengkapannya sesuai perintah atasan.
- c) Menerima keluhan unit.

j. Kasir

Kasir merupakan profesi yang bertanggung jawab terhadap penerimaan dan penyimpanan uang atas pembayaran yang di terima dari pelanggan baik secara tunai maupun melalui kartu kredit,

mengelola penerimaan maupun pengeluaran kas, menjaga keamanan jumlah uang yang ada di kas, membuat laporan keuangan penjualan dan menandatangani semua bukti pembayaran. Tugas dan wewenang kasir adalah sebagai berikut :

- 1) Mencetak kwitansi.
- 2) Menerima pembayaran service dan pembelian sparepart.
- 3) Membuat laporan pendapatan service harian/bulanan dan menyampaikan ke kepala cabang.
- 4) Membuat laporan pendapatan sparepart harian/bulanan dan menyampaikan ke kepala cabang.

k. PIC CRM (customer relationship management)

PIC CRM (customer relationship management) merupakan profesi yang bertanggung jawab atas analisa data konsumen pembelian motor (dealer) maupun konsumen AHASS. Tugas dan wewenang PIC CRM adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan Data hasil analisis ke sales untuk di follow up kembali agar konsumen berminat membeli lagi
- 2) Memberikan promo ke admin bengkel agar konsumen mau kembali servis ke AHASS
- 3) Rutin melakukan pengecekan SOP yang telah ditetapkan oleh AHM
- 4) Melakukan Input data ke dalam sistem Main Dealer/AHM
- 5) Mengerjakan Laporan harian, mingguan dan bulanan ke Main dealer

1) Admin CRM

Admin CRM merupakan profesi yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengkompilasi, serta mengelola informasi pada sistem CRM dan e-katalog. Tugas dan Tanggung Jawab Admin CRM antara lain :

- a) Melakukan submit e-katalog
- b) Melakukan analisis efektivitas CRM dan e-katalog
- c) Mengawal dan melakukan analisis efektivitas CRM untuk memastikan sistem pelayanan pelanggan apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak

I. QAR (Quality Assurance Representative)

QAR (Quality Assurance Representative) adalah profesi yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sistem manajemen kualitas yang diterapkan dapat menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Tugas dan tanggung jawab QAR antara lain :

- 1) Melakukan tafsir, membangun dan mematuhi standar terhadap jaminan kualitas dari perusahaan yang menjual produk atau jasa.
- 2) Melakukan analisis terhadap keluhan konsumen dan ketidaksesuaian kualitas, selain itu juga mencari akar masalah serta tindakan penyelesaian yang sesuai dengan visi perusahaan.
- 3) Melakukan pengembangan standar baru dalam produksi sesuai dengan kebutuhan dan membuat protokol pengujian.

- 4) Melakukan dokumentasi aktivitas jaminan kualitas dalam bentuk laporan dan audit secara internal dalam perusahaan.
- 5) Memastikan produk yang dibuat sudah memenuhi standar perusahaan dan kebutuhan konsumen atau para pelanggan.
- 6) Melakukan dokumentasi perbaikan terhadap produk setelah dilakukan pengujian sebelum nantinya dijual ke pasaran.
- 7) Melakukan dokumentasi berupa catatan perbaikan yang dijadikan sebagai referensi terhadap produk setelah dilakukan pengujian.
- 8) Melakukan penyusunan terkait perencanaan Prosedur Operasi Standar (SOP) proses produksi terhadap produk dan layanan.

m. Kepala Bengkel

Kepala bengkel merupakan seseorang yang mengelola seluruh kegiatan bengkel, yaitu dengan tujuan untuk meningkatkan mutu dan kecepatan pelayanan melalui SOP yang berlaku. Tugas dan tanggung jawab kepala bengkel adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan kegiatan service kendaraan yang mengutamakan kualitas dan kepuasan konsumen.
- 2) Menyediakan fasilitas dan sarana yang bisa menjamin kepuasan konsumen.
- 3) Menyediakan dan menjual sparepart kendaraan bermotor yang di pasarkan perusahaan serta menjaga persediaan agar setiap saat dapat memenuhi permintaan konsumen.
- 4) Bertanggung jawab kepada kepala cabang atas segala kegiatan pelayanan serta penjualan

1) Kepala Mekanik :

Kepala mekanik merupakan seseorang yang bertugas untuk mengatur dan mengkoordinir mekanik dalam melakukan pekerjaan, Selain itu, juga mengontrol berbagai keluhan pelanggan tentang service yang dilakukan oleh mekanik. Tugas dan wewenang kepala mekanik antara lain :

- a) Memberikan pembagian tugas kerja kepada mekanik atas dasar keahlian, hasil kerja dan azas keadilan
- b) Mengawasi kinerja mekanik sehari-hari dibandingkan terhadap prosedur kerja yang ada.
- c) Melakukan pembinaan terhadap kualitas mekanik (coaching).
- d) Mengusulkan nama mekanik yang akan ditraining dan kebutuhannya.
- e) Mengembangkan proses kerja yang efisien dan efektif maupun proses kerja baru
- f) Memberikan solusi terhadap masalah teknis yang tidak bisa dipecahkan oleh mekanik

a) Mekanik :

Mekanik merupakan seseorang yang mempunyai pemahaman tentang mesin atau seseorang yang ahli dalam reparasi mesin. Tugas dan wewenang kepala mekanik antara lain :

- (1) Melaksanakan tugas yang diberi oleh Staff Maintenance.
- (2) Melakukan perawatan kendaraan sesuai Job Order yang

diberikan Staff Maintenance.

(3) Melaporkan hasil kegiatan kepada Staff Maintenance.

(1) Asisten Mekanik

Asisten mekanik merupakan profesi yang bertanggung jawab untuk merawat dan memperbaiki mesin atau alat ketika terjadi kendala atau kerusakan. Tugas dan tanggung jawab asisten mekanik adalah sebagai berikut :

- (a) Membantu tugas mekanik melakukan perbaikan kendaraan pelanggan.
- (b) Menyiapkan kebutuhan mekanik dalam memperbaiki kendaraan pelanggan.
- (c) Memelihara (menjaga kebersihan dan kelengkapan) peralatan bengkel.

b) Claim Processor

Claim Processor merupakan salah satu bagian dari AHASS yang bertanggung jawab memberikan informasi tentang kualitas Honda sekaligus mendata serta menyelesaikan beragam keluhan konsumen.

c) Final Inspektor

Final inspection adalah suatu jenis inspeksi yang dilakukan pada produk jad. Jenis final inspection ini akan memeriksa suatu karakteristik produk secara lebih menyeluruh, baik itu pada fungsinya ataupun tampilannya. Jenis inspection

ini dilakukan sebelum suatu produk dikirim ke konsumen.

Tugas dan tanggung jawab final inspektor antara lain :

- (1) Mengawasi pelaksanaan pekerjaan dari aspek prosedur dan kuantitas pekerjaan berdasarkan dokumen kontrak.
- (2) Mengawasi dan memberi pengarahan dalam pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan prosedur berdasarkan spesifikasi teknis.
- (3) Menerima atau menolak hasil pekerjaan teknisi berdasarkan spesifikasi.
- (4) Membuat laporan harian mengenai aktivitas teknisi untuk kemajuan pekerjaan.
- (5) Membuat catatan lengkap tentang peralatan, tenaga kerja dan material yang digunakan dalam setiap pekerjaan yang merupakan atau mungkin akan menjadi pekerjaan tambah (extra).

2) Service Advisor

Service advisor merupakan orang pertama di bengkel mobil yang akan dihubungi oleh pelanggan, dan mereka adalah orang yang akan berkomunikasi dengan pelanggan di sebagian besar waktu mereka di bengkel. Tugas dan tanggung jawab service advisor antara lain :

- a) Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan dan estimasi

waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.

- b) Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan pada pelanggan.
- c) Memasukan data keluhan pelanggan mengenai kondisi kendaraan pelanggan ke komputer.

3) Front Desk

Front desk merupakan orang-orang yang berada dibagian dalam departemen kantor dan paling depan. Tugas dan tanggung jawab front desk antara lain :

- a) Menerima, melayani dan mendata konsumen di area Front Desk.
- b) Registrasi Unit motor dan menyalin ulang Form SA kedalam Form perintah kerja bengkel (PKB).
- c) Mencetak Form PKB, Form nota suku cadang (NSC), Form nota jasa bengkel (NJB) dan kwitansi.
- d) Melayani penjualan Part dan oli baik penjualan langsung maupun penjualan melalui Service.
- e) Bertanggung jawab terhadap transaksi keuangan, uang kas, dan pembuatan laporan

4) Counter Part :

Counter part merupakan profesi yang bertanggung jawab atas spare part motor. Tugas dan tanggung jawab utama counter part antara lain :

- a) Melayani konsumen yang membeli spare part langsung ke counter.
- b) Melakukan order barang ke pusat
- c) Melakukan pengiputan barang yang datang dan menata tampilan barang di counter.
- d) Memperhatikan stok persediaan barang agar seimbang dengan omzet.
- e) Membuat laporan administrasi harian, seperti laporan yang berdasarkan sistem penjualan, laporan setoran penjualan dan laporan penjualan.

a) Part Man

Part man merupakan profesi yang bertanggung jawab pada bidang penjualan parts sepeda motor honda ke seluruh jaringan H3. Bagian ini juga berkewajiban melakukan penjualan dengan target-target yang ditentukan oleh pabrikan setiap bulannya. Tugas dan tanggung jawab utama part man adalah sebagai berikut :

- (1) Melakukan order parts ke Sub Depo atau TAM, baik untuk keperluan gudang parts maupun parts pesanan Indirect.

- (2) Melakukan follow-up atas order yang telah dibuat sehingga dapat memberikan informasi yang akurat terhadap parts pesanan next internal customer.
- (3) Mencatat order atau permintaan yang tidak dapat dipenuhi, dan melakukan follow-up kepada next internal customer atas kondisi order tersebut.
- (4) Menerima dan memeriksa parts yang datang sesuai dengan kondisi fisik dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan.
- (5) Menginformasikan kepada next internal customer apabila parts yang dipesan telah tersedia.
- (6) Menyimpan parts untuk stock sesuai dengan lokasi yang telah ditetapkan, membuat lokasi baru untuk parts baru dan menyimpan parts pesanan indirect di intransit area.
- (7) Memelihara dan menjaga kondisi fisik stock parts dan menjaga kebersihan lokasi dan ruang yang ada di gudang.

n. Satpam

Satpam merupakan profesi yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum di lingkungan masyarakat. Tugas dan tanggung jawab utama satpam antara lain :

- 1) Bertanggung jawab atas keamanan dealer secara keseluruhan.
- 2) Bertanggung jawab atas ketertiban dealer.
- 3) Menjaga ketertiban dan kedisiplinan pegawai.

3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 40 (empat puluh) orang karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai. Deskripsi responden dijelaskan secara rinci menurut rentang usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama masa kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai karakteristik responden :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
19-21	8	20
22-24	19	47,5
25-27	9	22,5
28-30	2	5
31-33	0	0
34-36	2	5
Total	40	100

Sumber : SDM pada CV Garuda Mas Motor Binjai (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berusia 19-21 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 20%, responden berusia 22-24 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5%, responden berusia 25-27 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5% responden berusia 28-30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, dan responden berusia 34-36 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden didominasi oleh usia 22-24 tahun.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	16	40
Perempuan	24	60
Total	40	100

Sumber : SDM pada CV Garuda Mas Motor Binjai (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 40%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 60%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	31	77,5
D3	0	0
S1	9	22,5
S2	0	0
Total	40	100

Sumber : SDM pada CV Garuda Mas Motor Binjai (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 31 orang atau sebesar 77,5%, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 9 orang atau sebesar

22,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 Tahun	4	10
2 Tahun	14	35
3 Tahun	8	20
4 Tahun	8	20
Lainnya	6	15
Total	40	100

Sumber : SDM pada CV Garuda Mas Motor Binjai (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, responden dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 35%, responden dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 20%, responden dengan masa kerja 4 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 20%, dan responden dengan masa kerja ≥ 4 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja selama 2 tahun.

Berikut dilampirkan tabel tabulasi karakteristik responden berdasarkan kuesioner yang didapat :

Tabel 4.5
Tabulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Kuesioner

No	KARAKTERISTIK RESPONDEN					
	Bidang Kerja	Jabatan	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	H1 (Penjualan)	Kasir	25	Perempuan	S1	3 Tahun
2	Suku Cadang	Counter Part	28	Perempuan	SMA	Lainnya
3	H2 (Pemeliharaan)	Frontdesk	26	Perempuan	S1	3 Tahun
4	H2 (Pemeliharaan)	Mekanik	27	Laki-Laki	SMA	Lainnya
5	H2 (Pemeliharaan)	Service Advisor	25	Laki-Laki	SMA	4 Tahun
6	H2 (Pemeliharaan)	Kepala Bengkel	36	Laki-Laki	S1	Lainnya
7	H1 (Penjualan)	Admin Penjualan	22	Perempuan	SMA	1 Tahun
8	H1 (Penjualan)	Counter Sales	24	Perempuan	SMA	3 Tahun
9	H1 (Penjualan)	Counter Sales	21	Perempuan	SMA	3 Tahun
10	H1 (Penjualan)	BPKB	23	Perempuan	SMA	2 Tahun
11	H1 (Penjualan)	Counter Sales	22	Perempuan	SMA	2 Tahun
12	H1 (Penjualan)	Back Office	24	Perempuan	SMA	2 Tahun
13	H1 (Penjualan)	Admin Penjualan	22	Perempuan	SMA	Lainnya
14	H1 (Penjualan)	Counter Sales	23	Perempuan	SMA	4 Tahun
15	H2 (Pemeliharaan)	Kepala Mekanik	35	Laki-Laki	S1	4 Tahun
16	H1 (Penjualan)	Koordinator Sales	23	Laki-Laki	SMA	Lainnya
17	H2 (Pemeliharaan)	Final Efection	23	Laki-Laki	S1	2 Tahun
18	H1 (Penjualan)	Administrasi	21	Perempuan	SMA	2 Tahun
19	H1 (Penjualan)	Counter Sales	20	Perempuan	SMA	3 Tahun
20	H1 (Penjualan)	Admin Penjualan	21	Perempuan	SMA	2 Tahun
21	H2 (Pemeliharaan)	Service Advisor	20	Laki-Laki	SMA	3 Tahun
22	Administrasi	PDI Man	24	Laki-Laki	S1	2 Tahun
23	H1 (Penjualan)	Counter Sales	22	Perempuan	SMA	2 Tahun
24	H2 (Pemeliharaan)	Mekanik	23	Laki-Laki	SMA	2 Tahun
25	H1 (Penjualan)	Administrasi	22	Perempuan	SMA	1 Tahun
26	H1 (Penjualan)	Kasir	23	Perempuan	SMA	2 Tahun
27	H2 (Pemeliharaan)	Adm CRM H3	25	Perempuan	S1	4 Tahun
28	H1 (Penjualan)	Salesman	24	Laki-Laki	SMA	1 Tahun
29	H2 (Pemeliharaan)	Mekanik	19	Laki-Laki	SMA	2 Tahun
30	H1 (Penjualan)	Administrasi	20	Perempuan	SMA	2 Tahun
31	H1 (Penjualan)	Counter Sales	28	Perempuan	SMA	2 Tahun
32	H1 (Penjualan)	Administrasi	22	Perempuan	SMA	1 Tahun
33	H1 (Penjualan)	Sales Koordinator	23	Perempuan	S1	2 Tahun
34	H1 (Penjualan)	Koordinator Sales	23	Laki-Laki	SMA	4 Tahun
35	H1 (Penjualan)	Sales Koordinator	21	Perempuan	SMA	4 Tahun

36	H2 Pemeliharaan	Office Boy	26	Laki-Laki	SMA	Lainnya
37	H1 (Penjualan)	Salesman	26	Laki-Laki	SMA	4 Tahun
38	H1 (Penjualan)	Counter Sales	25	Perempuan	S1	3 Tahun
39	H2 (Pemeliharaan)	Mekanik	23	Laki-Laki	SMA	4 Tahun
40	H2 (Pemeliharaan)	Mekanik	26	Laki-Laki	SMA	3 Tahun

Sumber : Data yang Didapat dari Kuesioner (2023)

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu (Sugiarto:2017). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu, variabel terikat dan variabel bebas.

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat..

Tingkat persetujuan skala likert dari penelitian ini mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS) gradasi tersebut diantaranya adalah :

Tabel 4.6
Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Setuju
3	Kurang Setuju

4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

a. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Mulyadi (2018 : 27) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Berikut ini adalah tabel 4.6 mengenai persentase skor variabel gaya kepemimpinan dengan sepuluh indikator :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X1

Variabel	Indikator	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
Gaya Kepemimpinan	X1.1	200	169	84,5	Tinggi
	X1.2	200	168	84	Tinggi
	X1.3	200	171	85,5	Tinggi
	X1.4	200	162	81	Tinggi
	X1.5	200	167	83,5	Tinggi
	X1.6	200	165	82,5	Tinggi
	X1.7	200	159	79,5	Tinggi
	X1.8	200	154	77	Tinggi
	X1.9	200	165	82,5	Tinggi
	X1.10	200	164	82	Tinggi
Jumlah		2000	1644	82,2	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa bahwa skor ideal untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2000, skor hasil

perhitungan sebesar 1644 dengan persentase 82,2% termasuk dalam kategori tinggi.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Berikut ini adalah tabel 4.8 mengenai persentase skor variabel disiplin kerja dengan sepuluh indikator :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X2

Variabel	Indikator	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
Disiplin Kerja	X2.1	200	168	84	Tinggi
	X2.2	200	172	86	Tinggi
	X2.3	200	173	86,5	Tinggi
	X2.4	200	168	84	Tinggi
	X2.5	200	174	87	Tinggi
	X2.6	200	171	85,5	Tinggi
	X2.7	200	168	84	Tinggi
	X2.8	200	178	89	Tinggi
	X2.9	200	166	83	Tinggi
	X2.10	200	177	88,5	Tinggi
Jumlah		2000	1715	85,7	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa bahwa skor ideal untuk variabel disiplin kerja sebesar 2000, skor hasil perhitungan sebesar 1715 dengan persentase 85,7% termasuk dalam kategori tinggi.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang tapi bila sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang. Berikut ini adalah tabel 4.9 mengenai persentase skor untuk sepuluh indikator lingkungan kerja:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X3

Variabel	Indikator	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
Lingkungan Kerja	X3.1	200	166	83	Tinggi
	X3.2	200	173	86,5	Tinggi
	X3.3	200	162	81	Tinggi
	X3.4	200	154	77	Tinggi
	X3.5	200	133	66,5	Tinggi
	X3.6	200	128	64	Tinggi
	X3.7	200	165	82,5	Tinggi
	X3.8	200	169	84,5	Tinggi
	X3.9	200	170	85	Tinggi
	X3.10	200	173	86,5	Tinggi
Jumlah		2000	1593	79,6	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa bahwa skor ideal untuk variabel disiplin kerja sebesar 2000, skor hasil perhitungan sebesar 1593 dengan persentase 79,6% termasuk dalam kategori tinggi.

d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Robertson dalam Sari (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/ jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan. Berikut ini adalah tabel 4.10 mengenai persentase skor untuk sepuluh indikator lingkungan kerja:

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Y

Variabel	Indikator	Skor Ideal	Skor Hasil	%	Kategori
Kinerja Karyawan	Y.1	200	171	85,5	Tinggi
	Y.2	200	170	85	Tinggi
	Y.3	200	173	86,5	Tinggi
	Y.4	200	171	85,5	Tinggi
	Y.5	200	171	85,5	Tinggi
	Y.6	200	171	85,5	Tinggi
	Y.7	200	172	86	Tinggi
	Y.8	200	172	86	Tinggi
	Y.9	200	174	87	Tinggi
	Y.10	200	175	87,5	Tinggi
Jumlah		2000	1720	86	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa bahwa skor ideal untuk variabel kinerja karyawan sebesar 2000, skor hasil perhitungan sebesar 1720 dengan persentase 86% termasuk dalam kategori tinggi.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel, di mana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terlebih dahulu pada 40 responden sehingga r tabel diperoleh dari $N = 40$ dan $df = n-2 = 38$ adalah $r = 0,312$. Adapun hasil output uji validitas dengan menggunakan program SPSS 29 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Item Pertanyaan	r'Hitung	r'Tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,700	0,312	Valid
2	X1.2	0,678	0,312	Valid
3	X1.3	0,734	0,312	Valid
4	X1.4	0,740	0,312	Valid
5	X1.5	0,789	0,312	Valid
6	X1.6	0,785	0,312	Valid
7	X1.7	0,736	0,312	Valid
8	X1.8	0,356	0,312	Valid
9	X1.9	0,709	0,312	Valid
10	X1.10	0,860	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat diperoleh bahwa jumlah sampel penelitian $n = 40$, sehingga diperoleh rtabel sebesar

0.312. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel (X1) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Item Pertanyaan	r'Hitung	r'Tabel	Kesimpulan
1	X2.1	0,838	0,312	Valid
2	X2.2	0,789	0,312	Valid
3	X2.3	0,786	0,312	Valid
4	X2.4	0,810	0,312	Valid
5	X2.5	0,605	0,312	Valid
6	X2.6	0,779	0,312	Valid
7	X2.7	0,833	0,312	Valid
8	X2.8	0,658	0,312	Valid
9	X2.9	0,868	0,312	Valid
10	X2.10	0,736	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat diperoleh bahwa jumlah sampel penelitian $n = 40$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0.312. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No	Item Pertanyaan	r'Hitung	r'Tabel	Kesimpulan
1	X3.1	0,394	0,312	Valid
2	X3.2	0,715	0,312	Valid
3	X3.3	0,553	0,312	Valid
4	X3.4	0,708	0,312	Valid
5	X3.5	0,459	0,312	Valid

6	X3.6	0,612	0,312	Valid
7	X3.7	0,441	0,312	Valid
8	X3.8	0,668	0,312	Valid
9	X3.9	0,594	0,312	Valid
10	X3.10	0,521	0,312	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat diperoleh bahwa jumlah sampel penelitian $n = 40$, sehingga diperoleh rtabel sebesar 0.312. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel (X3) telah memenuhi syarat validitas yaitu rhitung $>$ rtabel. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.14
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	r'Hitung	r'Tabel	Kesimpulan
1	Y.1	0,817	0,312	Valid
2	Y.2	0,879	0,312	Valid
3	Y.3	0,485	0,312	Valid
4	Y.4	0,845	0,312	Valid
5	Y.5	0,859	0,312	Valid
6	Y.6	0,781	0,312	Valid
7	Y.7	0,557	0,312	Valid
8	Y.8	0,876	0,312	Valid
9	Y.9	0,793	0,312	Valid
10	Y.10	0,802	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diperoleh bahwa jumlah sampel penelitian $n = 40$, sehingga diperoleh rtabel sebesar 0.312. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu rhitung $>$

rtabel. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Wiratna Sujarweni (2014) menyatakan bahwa dasar pengambilan uji reliabilitas cronbach alpha pada kuesioner akan reliable jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui hal tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terdahulu dengan menggunakan program SPSS 29. Adapun hasil output uji reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Angket

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
X1	0,860	Reliable
X2	0,955	Reliable
X3	0,957	Reliable
Y	0,955	Reliable

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 atas nilai *Cronbach Alpha* yang didapat dari seluruh indikator masing-masing lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan reliable atau dapat diandalkan.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2012:160). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas

yaitu : jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual dari persamaan regresi penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66627221
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.074
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.183
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.182
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.172
	Upper Bound	.192

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.16 diatas diketahui nilai residual yang diperoleh sebesar 0,183, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau $0,183 > 0,05$, sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah regresi ada interkorelasi atau

kolinearitas antar variable bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *variance Inflation Faktor* (VIF) yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai Tolerance $\geq 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Beta	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.925	3.539		.544	.590		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.054	.112	.057	.477	.636	.371	2.696
	Disiplin Kerja (X2)	.659	.116	.685	5.656	<,001	.362	2.766
	Lingkungan Kerja (X3)	.267	.111	.235	2.411	.021	.557	1.794

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolenearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Uji heterokedasitas diuji dengan menggunakan kolerasi *Rank Spearman* yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi semua variabel bebas. Jika singfikansi hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedasitas dan sebaliknya non heteroskedasitas atau homoskedasitas (Suyonto, 2009:88).

Tabel 4.18
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.596	2.177		2.570	.014		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.033	.069	.125	.479	.635	.371	2.696
	Disiplin Kerja (X2)	-.023	.072	-.084	-.317	.753	.362	2.766
	Lingkungan Kerja (X3)	-.100	.068	-.312	-1.464	.152	.557	1.794

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai *Sig. (2-tailed)* gaya kepemimpinan sebesar 0,635, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, nilai *Sig. (2-tailed)* disiplin kerja sebesar 0,753 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dan nilai *Sig. (2-tailed)* lingkungan kerja sebesar 0,152 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan di CV Garuda Mas Motor Binjai. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 29 ditunjukkan dalam tabel Berikut :

Tabel 4.19
Hasil Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.925	3.539		.544	.590
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.054	.112	.057	.477	.636
	Disiplin Kerja (X2)	.659	.116	.685	5.656	<,001
	Lingkungan Kerja (X3)	.267	.111	.235	2.411	.021

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikan di bawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.925 + 0,054 X_1 + 0,659 X_2 + 0,267 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,925 yang menunjukkan besaran kinerja karyawan CV Garuda Mas Motor Binjai apabila nilai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah ($X=0$).
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,054 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,659 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika variabel lain diasumsikan tetap (*ceteris paribus*) maka setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan naik sebesar 65,9%.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,267 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika variabel lain diasumsikan tetap (*ceteris paribus*) maka setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan naik sebesar 26,7%.

8. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan

dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F, Uji T dan Uji Koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam model regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji Parsial atau uji individu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil Uji T adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.925	3.539		.544	.590		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.054	.112	.057	.477	.636	.371	2.696
	Disiplin Kerja (X2)	.659	.116	.685	5.656	<.001	.362	2.766
	Lingkungan Kerja (X3)	.267	.111	.235	2.411	.021	.557	1.794

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat ditentukan bahwa jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ (berpengaruh) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ (tidak berpengaruh) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun taraf signifikan yang didapat sebesar 5% : 36 = 2.02 dan derajat kebebasan ($df = N - K - 1$) sebesar 36. Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan

Hasil statistik uji t untuk variabel X1 diperoleh nilai **thitung** sebesar 0,477 dan **ttabel** 2,02 (df = 36) karena **thitung** < **ttabel** ($0,477 < 2,02$), signifikan lebih besar dari 0,636 ($0,636 > 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,054 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel X2 diperoleh nilai **thitung** sebesar 5,656 dan **ttabel** 2,02 (df = 36) karena **thitung** > **ttabel** ($5,656 > 2,02$), signifikan lebih kecil dari 0,001 ($0,001 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,659 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Lingkungan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel X3 diperoleh nilai **thitung** sebesar 2,411 dan **ttabel** 2,02 (df = 36) karena **thitung** > **ttabel** ($2,411 > 2,02$), signifikan lebih kecil dari 0,021 ($0,021 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,267 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun hasil Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1174.749	3	391.583	50.846	<,001 ^b
	Residual	277.251	36	7.701		
	Total	1452.000	39			

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.21 di atas nilai **Fhitung** diperoleh nilai sebesar 50,846 sedangkan pada **Ftabel** diperoleh nilai dari df1 sebesar 36 sehingga didapat nilai **Ftabel** dari ($F_{inv}=0,05;3;36$) yaitu sebesar 2,866 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai **Fhitung** > **Ftabel** ($50,846 > 2,866$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 di mana nilai tersebut lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 4.22
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis		Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Garuda Mas Motor Binjai	Ditolak
H2	Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Garuda Mas Motor Binjai	Diterima
H3	Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Garuda Mas Motor Binjai	Diterima
H4	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Garuda Mas Motor Binjai	Diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan independen atau sebaliknya sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.793	2.775

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja

(X2), lingkungan kerja (X3) sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV.

Garuda Mas Motor Binjai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kartono (2019 : 39), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, dan komunikasi yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai **thitung** sebesar 0,477 dan **ttabel** 2,02 (df = 36) karena **thitung** < **ttabel** (0,477 < 2,02), dan signifikan lebih besar dari 0,636 (0,636 > 0,05). Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil kuesioner didapat bahwa indikator X1.8 (Pimpinan selalu membuat gagasan baru tanpa melibatkan bawahannya) mendapatkan nilai paling rendah yaitu sebanyak 154 skor hasil dengan presentase 77%. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyana Dauserz (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian gaya kepemimpinan pada CV Garuda Mas Motor Binjai berpengaruh tidak signifikan artinya pengaruhnya tidak tidak memiliki arti karena efeknya yang kurang besar terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwa teori tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian ini, dimana permasalahan mendasar dalam gaya kepemimpinan yang telah ditetapkan organisasi atau instansi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sedangkan pada penelitian ini tidak. Akan tetapi hal ini sejalan dengan fenomena masalah yang didapat yaitu masih ditemukannya metode kerja yang kurang efektif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H_01) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis nol (H_{a1}).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agustini (2019 : 89), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi. Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai **thitung** sebesar 5,656 dan **ttabel** 2,02 ($df = 36$) karena **thitung** > **ttabel** ($5,656 > 2,02$), dan signifikan

lebih kecil dari 0,001 ($0,001 < 0,05$). Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil kuesioner didapat bahwa indikator X2.9 (Saya sudah menaati standar operasional prosedur yang telah ditentukan) mendapatkan nilai paling rendah yaitu sebanyak 166 skor hasil dengan presentase 83%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukita Putri (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwa teori tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian ini dengan menjawab permasalahan mendasar dalam disiplin kerja yang telah ditemukan yaitu adanya pemberian bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target sehingga hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H_{a2}) dalam penelitian ini diterima dan menolak H_{o2} .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 3 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti pencahayaan, warna, udara, dan suara. Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dengan memperoleh nilai **thitung** sebesar 2,411 dan **ttabel** 2,02 ($df = 36$) karena **thitung** > **ttabel** ($2,411 > 2,02$), dan signifikan lebih kecil dari 0,021 ($0,021 < 0,05$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil kuesioner didapat bahwa indikator X3.6 (Tata warna ditempat saya bekerja kurang tepat sehingga kurang indah dilihat) mendapatkan nilai paling rendah yaitu sebanyak 128 skor hasil dengan presentase 64%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukita Putri (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwa teori tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian ini dengan menjawab permasalahan mendasar dalam lingkungan kerja yang telah ditemukan sehingga hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H_{a3}) dalam penelitian ini diterima dan menolak H_{o3} .

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Mas Motor Binjai

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 4 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan tabel

4.20 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai **Fhitung** > **FTabel** sebesar ($50,846 > 2,866$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (Ha4) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis nol (Ho4).

Pada hasil kuesioner didapat bahwa indikator Y.2 (Saya selalu kompak dengan rekan / tim kerja saya) mendapatkan nilai paling rendah yaitu sebanyak 170 skor hasil dengan presentase 85%. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa teori tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian yang telah menjawab permasalahan mendasar dalam gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang telah ditemukan sehingga hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H01) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis nol (Ha1).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai dengan sampel 40 orang responden. Kedua variabel *independen* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun satu variabel *independen* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung $<$ ttabel, $(0,477 < 2,02)$ dengan nilai sig $(0,636 > 0,05)$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cukup efektif sehingga dapat membuat kinerja karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai stabil.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai thitung $>$ ttabel, $(5,656 > 2,02)$ dengan sig $(0,001 < 0,05)$. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang telah diterapkan oleh karyawan CV Garuda Mas Motor Binjai masih kurang efektif dan perlu diperbaiki lagi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,411 > 2,02$) dengan nilai signifikan ($0,021 < 0,05$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Garuda Mas Motor Binjai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja pada CV Garuda Mas Motor Binjai harus lebih diperhatikan lagi agar tidak menimbulkan keresahan dalam bekerja.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa di peroleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($50,846 > 2,866$) dengan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$), yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan Pimpinan CV. Garuda Mas Motor Binjai lebih sering melakukan pengawasan secara langsung pada karyawan saat sedang memberikan pelayanan kepada pelanggan. Sehingga apabila ada kendala atau tidak, pimpinan bisa merekap seluruh capaian kerja karyawan untuk dijadikan sebuah laporan yang bisa digunakan untuk pengambilan gagasan/keputusan.

2. Diharapkan karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerjanya seperti : menerapkan diri untuk tidak akan datang terlambat ke kantor dan selalu menggunakan seragam sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan Perusahaan dan diharapkan juga perusahaan bisa menyiapkan surat keputusan terkait sanksi kedisiplinan kerja yang tegas sehingga mampu meminimalisir keterlambatan karyawannya.
3. Diharapkan CV Garuda Mas Motor Binjai lebih memperhatikan lagi tata letak ruangan kerjanya, seperti meletakkan toilet diujung kantor bukan bersebelahan dengan ruang tunggu tamu, atau memindahkan ruang tunggu tamu di depan kantor, serta mengatur suhu ruangan agar nyaman saat bekerja.
4. Melihat pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pimpinan dan karyawan pada CV Garuda Mas Motor Binjai untuk saling bekerja sama dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi pada CV Garuda Mas Motor Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Ahmadi dan Toto Hardiyanto (2021). *Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan di Masa Pandemi Covid 19*. Jakarta : Journal of Applied Management Research (JAMR) Volume 1 Nomor 1.
- Alifah Mutiara Safitri, Hendy Tannady (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN)*. Jakarta : Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Volume 8, No.2
- Alfahmi, Muhammad (2015). [Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat](#). Jurnal Ilmiah Integritas 1 (3), 134-147
- Alfahmi, Muhammad (2016). [Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap semangat karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama](#). Jurnal Ilmiah Research Sains 2 (1), 79-94
- Alfahmi, Muhammad (2022). [Implementation of training and human resources development based on Politeknik Negeri Medan Work Culture](#). Journal of Education Social Science 14 (1), 68-78
- Alfahmi, Muhammad (2023). [Analysis of the influence of organizational culture, leadership style, and job satisfaction on employee performance at PT Kalfaz Sadhara](#). Journal of Management Science (JMAS) 6 (3), 576-584
- Aji Nur Sani (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen*. Kabupaten Kebumen : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- Andreas dan Lucky (2015). *Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara*. Sulawesi Utara : Jurnal EMBA Volume 3 Nomor 2.
- Ati Tri Juniarti, Dara Gusti. 2021. *Faktor -Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja CV*. Pena Persada, Banyumas.

- Budiyanto & Mochklas, 2020. *Kinerja Karyawan*. CV. AA Rizky, Banten.
- Chairul Arif, 2017. Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Ojek Online (Gojek). Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dyana Daushez. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Internasional, TBK-Honda Palembang*. Palembang : Skripsi Program Studi Manajemen
- Dony Prakasa, U. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja karyawan Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta: Thesis Program Ilmu Administrasi.
- Emmelia Tan / 2020, Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Motor
- Gatot Hartoko, Eka Sintia, dkk. 2021. *Analysis of Work Discipline and Work Competence on Employee Performance at PT. Parkland World Indonesia*, Indonesia.
- Hardiyana, A., & Helwiyani, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2* , 86-96.
- Hartanti Nugrahaningsih, Julaela. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas*. Jakarta : Jurnal Online Internasional & Nasional, Vol.4, No.1
- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Jaka Purwanggono, Cuk. 2020. *Kepemimpinan*. Universitas Wahid Hasyim, Semarang.
- Kadek Ary dan Ni Wayan. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Bali : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Semarang: Skripsi Jurusan Manajemen.
- Khullatul Laili, Sulastri Irbayuni. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional*. Gresik : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2
- Lukita Putri Yulia. (2022), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Victory Surabaya*. Surabaya : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen
- Mailiana, Diana Hayati, Siti Rahayu. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin*. Banjarmasin : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.11 No.1
- Muhammad Amin (2015). *Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo*. Jakarta : Tugas Akhir Program Magister.
- Muhammad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, Vera Maria. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing*. Banten : Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.3 No.3
- M. Oktaviansyah Gusti Pratama, Mei Retno. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaibon Indah Madiun*. Jawa Timur : Journal of Management & Business, Vol.5 No.2
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53. (2010). *Disiplin Pegawai Negri Sipil*. Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI, NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Saladin, Soulthan (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero).

- Sebayang, Saimara (2021). [Edukasi Kepada Perangkat Desa Tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi](#). Jurnal Pemberdayaan Sosial dan Teknologi Masyarakat 1 (1), 51-58
- Sebayang, Saimara (2022). [Pelatihan Camtasia Pada Guru SD Panca Budi Untuk Mendukung Transformasi Digital Sekolah Masa Pandemi Covid-19](#). Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat 10 (1), 59-67
- Sebayang, Saimara (2023). [Edukasi Peningkatan Kinerja UMKM Di Desa Kelambir Lima Kebun, Kabupaten Deli Serdang](#). JUBDIMAS (Jurnal Pengabdian Masyarakat) 2 (2), 58-63
- Shalahuddin (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser*. Kalimantan Timur : Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I Nomor I.
- Shelli, Wasiman. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transcal Suntech Internasional*. Batam : Jurnal Program Studi Manajemen
- Sugito Efendi & Eko Hadi Hardiyanto / 2021, *Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables (Study at PT Shopee International Indonesia)*
- Sukmasari, H. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*. Semarang: Thesis Program Magister Manajemen.
- Tsauri, Sofyan 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press, Jember.

- Victor Heri, Hermanto, Lina Warlina (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Cabang Bima. Mataram : Scientific Journal Of Reflection*, Vol. 5, No. 4,
- Wahyudi, Agus 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Noah Aletheia, Denpasar.
- Wakhyuni, Emi 2014. Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perdama Maimoon Medan
- Wakhyuni, Emi 2018. Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.