



**ANALISIS KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MAJU  
BERSAMA DRIVINDO**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**SALSA PUTRI APRILLIA**  
NPM 1915310574

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAJU BERSAMA DRIVINDO

NAMA : SALSAPUTRI APRILLIA  
N.P.M : 1915310574  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 20 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusladi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



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

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Rindi Andika, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Irvan Malay, S.Pd., M.Pd.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SALSA PUTRI APRILLIA  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 01-04-2001  
NPM : 1915310574  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : JL. IAIN LK. VII NO.3

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

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

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

Medan, 06 Maret 2024

Yang membuat pernyataan



SALSA PUTRI APRILLIA

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SALSA PUTRI APRILLIA  
NPM : 1915310574  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : ANALISIS KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TERHADAP PT. MAJU  
BERSAMA DRIVINDO

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 Unpad 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 tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024

Penulis



(SALSA PUTRI APRILLIA)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana Analisis Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Bersama Drivindo. Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel ialah teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 1,688$ , dengan taraf signifikan  $0,047 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,314 > t_{tabel} 1,688$ , dengan taraf signifikan  $0,027 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,664 > t_{tabel} 1,688$ , dengan taraf signifikan  $0,012 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) pada penelitian ini diterima. Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung} 9,588 > F_{tabel} 2,87$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H4) pada penelitian ini diterima.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kemampuan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

*This study aims to test and find out how the Analysis of Leadership, Ability and Work Discipline on Employee Performance at Maju Bersama Drivindo, PT. The research method used in this research is descriptive quantitative and the sampling technique is saturated sample technique with a sample size of 38 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data obtained was analyzed using SPSS Version 22.0. The results of quantitative analysis show that leadership partially has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the  $t_{count}$  value of  $2.056 > t_{tabel} 1.688$ , with a significant level of  $0.047 < 0.05$ , it can be concluded that the hypothesis (H1) in this study is accepted. Ability partially has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the  $t_{count}$  value of  $2.314 > t_{tabel} 1.688$ , with a significant level of  $0.027 < 0.05$ , it can be concluded that the hypothesis (H2) in this study is accepted. Work Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the  $t_{count}$  value of  $2.664 > t_{tabel} 1.688$ , with a significant level of  $0.012 < 0.05$ , it can be concluded that the hypothesis (H3) in this study is accepted. Leadership, Ability and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, this is evidenced by the value of  $F_{count} 9,588 > F_{tabel} 2.87$ , with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that the hypothesis (H4) in this study is accepted.*

**Keywords:** *Leadership, Ability, Work Discipline, Employee Performance*

## MOTTO

*“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once, part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch or release. What I mean by that is, knowing what things to keep and what things to release. You can’t carry all the things, all grudges, all updates on your ex, all enviable promotions your school bully got at the bedge find his uncle started. Decide what is yours to hold and let the rest go.”- Taylor Swift*

*“Sesungguhnya di setiap kesulitan pasti ada kemudahan, maka bersungguh-sungguhlah hingga kamu berhasil.”*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan ridho-Nya yang memberikan kesehatan serta kemudahan bagi penulis dalam proses menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan. Adapun proposal skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S-1) Manajemen Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal skripsi ini tidak akan mendapatkan hasil yang baik tanpa adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan semangat serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan berharga ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang diantaranya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Irvan Malay, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis mengenai



penulisan proposal sehingga dapat tersusun rapi dan sistematis.

6. Seluruh dosen dan staff pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi yang turut membantu penulis.
7. Teristimewa penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada Papa dan Mama tercinta, Bapak Rahmadsyah dan Ibu Erawati atas pengorbanan baik secara moril dan maupun materil, untaian doa dan kasih sayang serta cinta yang tak terhingga, serta memperjuangkan penulis dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan studi hingga keperguruan tinggi.
8. Kakak yang paling penulis sayangi, Ratih Anggraini Siregar, S.E., M.Ak., yang telah mau meluangkan waktunya yang berharga untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi dengan sabar dan penuh kasih sayang.
9. Teman-teman seperjuangan penulis yaitu Lulu Amalia, Putri Permatasari Hutabarat, Ajeng Pratiwi, Bina Siswanto dan Surya Admaza. Terima kasih telah menemani dan berjuang bersama dengan penulis dari awal memasuki bangku perkuliahan hingga tahap penyusunan skripsi.
10. Sahabat-sahabat penulis yaitu, Nur Ainun Nisa dan Maya Ardiana Lestari. Terima kasih selalu membantu, memberikan dukungan dan mendengar keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Julia Milana Lubis S.Kom, selaku karyawan PT. Maju Bersama Drivindo yang telah memberikan penulis kesempatan sekaligus menyediakan tempat bagi penulis untuk melakukan penelitian menyelesaikan skripsi ini.

12. Seluruh staff CV. Jasa Wijaya Consultant yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for trying to do more right than wrong. I wanna thank me for just being me all the time.*

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu secara langsung maupun tidak langsung, serta namanya tidak dapat disebutkan dalam ucapan ini. penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini juga masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca guna kesempurnaan proposal skripsi ini.

Medan, 2024

Penulis,

**Salsa Putri Aprillia**

**1915310574**

## DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI .....	i
PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
ASBTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	13
C. Rumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian .....	14
E. Manfaat Penelitian .....	15
F. Keaslian Penelitian .....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	18
A. Landasan Teori.....	18
1. Kinerja Karyawan .....	18
a. Pengertian Kinerja .....	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
c. Indikator Kinerja .....	20
2. Kepemimpinan.....	21
a. Pengertian Kepemimpinan .....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	25
c. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	25
3. Kemampuan.....	26
a. Pengertian Kemampuan.....	25
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan.....	29
c. Dimensi dan Indikator Kemampuan.....	30
4. Disiplin Kerja.....	31
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	31
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	32
c. Indikator Disiplin Kerja.....	32
B. Penelitian Terdahulu .....	33

C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis Penelitian .....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Metode Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	42
1. Angket (Kuesioner).....	42
2. Wawancara ( <i>Interview</i> ).....	43
3. Metode Dokumentasi.....	43
F. Uji Instrumen dan Asumsi Klasik.....	43
1. Statistik Deskriptif .....	43
2. Uji Instrumen .....	43
3. Asumsi Klasik.....	45
a. Uji Normalitas .....	45
b. Uji Multikolerianitas .....	45
c. Uji Heterokedastisitas.....	45
H. Uji Hipotesis .....	46
1. Uji Siginifikansi (Uji t).....	46
2. Uji Signifikansi (Uji f).....	47
3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
4. Uji Regresi Berganda.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	51
A. Hasil Penelitian.....	51
1. Profil Perusahaan .....	51
2. Struktur Organisasi .....	52
3. Deskripsi Data Penelitian.....	54
4. Uji Instrument Penelitian.....	62
a. Uji Validitas.....	62
b. Uji Reliabilitas.....	65
5. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Normalitas .....	68
b. Uji Multikolerianitas .....	69
c. Uji Heterokedastisitas.....	70
6. Regresi Linear Berganda.....	71
7. Uji Hipotesis .....	72
a. Uji Parsial (Uji T).....	72
b. Uji Simultan (Uji F) .....	73
8. Koefisien Determinasi .....	73
B. Pembahasan .....	75
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	75

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
4. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Data Penjualan PT. Maju Bersama Drivindo 2020 -2022 .....	4
Tabel 1. 2 Pra Survey Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	5
Tabel 1. 3 Pra Survey Penelitian Variabel Kepemimpinan (X1) .....	7
Tabel 1. 4 Pra Survey Penelitian Variabel Kemampuan (X2) .....	9
Tabel 1. 5 Data Absensi Tahun 2020 .....	10
Tabel 1. 6 Data Absensi Tahun 2021 .....	11
Tabel 1. 7 Data Absensi Tahun 2022 .....	11
Tabel 1. 8 Pra Survey Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian .....	38
Tabel 3. 2 Karyawan Per Divisi .....	40
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	41
Tabel 3. 4 Skala Likert .....	43
Tabel 4. 1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4. 2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4. 3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	55
Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	56
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) .....	58
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan (X <sub>2</sub> ) .....	59
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) .....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X <sub>2</sub> ) .....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) .....	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (X <sub>2</sub> ) .....	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolerianitas .....	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	71

Tabel 4. 19 Hasil Uji T .....	72
Tabel 4. 20 Hasil Uji F .....	74
Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4. 2 Grafik Normalitas.....	69
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Penulis .....	89
Lampiran 2 Pengantar Penelitian Pra-Survey .....	90
Lampiran 3 Data Responden Pra-Survey .....	91
Lampiran 4 Pernyataan Pra-Survey .....	92
Lampiran 5 Pengantar Penelitian Kuesioner .....	95
Lampiran 6 Angket Penelitian.....	96
Lampiran 7 Angket Penelitian.....	97
Lampiran 8 Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	101
Lampiran 9 Tabulasi Data Uji Validitas Kepemimpinan .....	102
Lampiran 10 Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Kemampuan.....	103
Lampiran 11 Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	104
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	105
Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan .....	106
Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Kemampuan .....	107
Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	108
Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	109
Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	110
Lampiran 18 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan .....	111
Lampiran 19 Hasil Uji reliabilitas Disiplin Kerja .....	112
Lampiran 20 Tabulasi Data Penelitian Kinerja Karyawan.....	113
Lampiran 21 Tabulasi Data Penelitian Kepemimpinan.....	114
Lampiran 22 Tabulasi Data Penelitian Kemampuan.....	115
Lampiran 23 Tabulasi Data Penelitian Disiplin Kerja.....	116
Lampiran 24 Hasil Uji Normalitas Data .....	117
Lampiran 25 Hasil Uji Multikolerianitas .....	118
Lampiran 26 Hasil Uji Heterokedastistas .....	119
Lampiran 27 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	120
Lampiran 28 Hasil Uji Simultan (Uji T) .....	121
Lampiran 29 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	122
Lampiran 30 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	123

Lampiran 31 R Tabel.....	124
Lampiran 32 T Tabel .....	126
Lampiran 33 F Tabel .....	128
Lampiran 34 Surat Balasan Riset.....	130

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (H. Supriyadi 2015). Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Roscahyo dan Prijati 2013) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Badeni (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Indikator gaya kepemimpinan meliputi komunikasi ketegasan kemampuan analitis.

Kemampuan nyata adalah kemampuan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat didemonstrasikan dan diuji sekarang. Sedangkan kemampuan potensial merupakan aspek kemampuan yang masih

terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan (herediter). Menurut Sudrajat (2017) *ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut.

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Hasibuan, dalam Liyas dan Primadi, 2017). Disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi (Arisanti, dkk, 2019). Disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Arisanti, dkk, 2019)

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan bergantung pada perpaduan antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang di peroleh (Amirullah 2015). Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula (Kasmir, 2016).

Pada PT. Maju Bersama Drivindo dibagi menjadi beberapa divisi, seperti divisi admin purchasing, marketing, accounting, dan service. Masing-masing divisi memiliki manajer yang bertugas mengawasi dan memotivasi satu tim untuk dapat bekerja sama dengan baik dan dapat mencapai target yang mereka harapkan. Perusahaan ini menerapkan sistem *finger print* untuk absensi yang dilakukan setiap pagi oleh para karyawan. Namun, walaupun telah menerapkan sistem *finger print*, para pegawai masih sering terlambat datang ke kantor dikarenakan tidak adanya tindak lanjut misalnya sanksi atau hukuman atas keterlambatan yang para pegawai lakukan. Jadi, pegawai merasa tidak apa-apa untuk mengulangi kesalahan yang sama secara terus-menerus. Setiap pagi sebelum memulai bekerja, PT. Maju Bersama Drivindo melakukan *morning briefing* untuk mengarahkan para pegawai atas permasalahan sekaligus solusi atau pemecahan masalah yang ada dan untuk mengeratkan hubungan antar manajer dengan staff mereka. Dan juga akibat dari terlambatnya para pegawai di PT. Maju Bersama Drivindo adalah kurang maksimalnya kinerja dari tiap karyawan sehingga perusahaan tidak mencapai target yang ditetapkan atasan. Dari sini dapat kita lihat bahwa peran pemimpin memang sangat penting untuk selalu mengingatkan dan mengatur karyawannya guna meningkatkan kinerja mereka, walaupun pemimpin di perusahaan ini bisa dikatakan tidak selalu berada di kantor di karenakan beberapa hal seperti mengurus beberapa urusan di luar kantor bertemu dengan *client* dan hal-hal lain yang mengakibatkan *morning briefing* yang seharusnya dilakukan setiap pagi menjadi jarang dilakukan.

Berikut adalah data penjualan di PT. Maju Bersama Drivindo Medan tahun 2020-2022 :

**Tabel 1. 1 Tabel Data Penjualan PT. Maju Bersama  
Drivindo 2020 -2022**

BULAN	TAHUN		
	2020	2021	2022
JANUARI	315	320	200
FEBRUARI	320	250	200
MARET	310	350	340
APRIL	330	330	320
MEI	355	250	320
JUNI	335	350	270
JULI	340	320	350
AGUSTUS	350	220	250
SEPTEMBER	350	230	320
OKTOBER	325	320	340
NOVEMBER	360	350	350
DESEMBER	310	210	210
<b>TARGET</b>	<b>4100</b>	<b>3500</b>	<b>3470</b>
<b>REALISASI</b>	<b>4000</b>	<b>4020</b>	<b>4040</b>
<b>PERSEN</b>	<b>97%</b>	<b>87%</b>	<b>85%</b>

*Sumber : PT. Maju Bersama Drivindo*

Berdasarkan tabel diatas, presentase realisasi pencapaian penjualan karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo mengalami penurunan pada 2 tahun terakhir dari target yg di tentukan. Pada tahun 2020 penjualan hanya mencapai angka 4000 penjualan sementara target yang telah ditentukan sebanyak 4100. Pada tahun 2021 penjualan hanya mencapai angka 3500 penjualan sementara target yang telah ditentukan sebanyak 4020. Pada tahun 2021 penjualan hanya mencapai angka 3470 penjualan sementara target yang telah ditentukan sebanyak 4040. Maka, dapat disimpulkan bahwa penjualan di tiap tahun terus mengalami penurunan.

Mengenai kinerja karyawan di perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena seorang pemimpinlah yang menggerakkan dan menuntun organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada saat yang

sama, ini bukanlah tugas yang mudah, karena kita juga harus memahami perbedaan perilaku setiap bawahan. Bawahan dipengarui untuk menunjukkan komitmen dan memberikan kontribusi yang efektif dan efisien bagi organisasi/perusahaan. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya usaha suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas pemimpinnya.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan yang ada di PT. Maju Bersama Drivindo diketahui bahwa adanya masalah pada kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 2 Prasurvey Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	%
		Setuju	%	Tidak Setuju	%		
1.	Karyawan belum mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	15	85%	5	15%	20	100%
2.	Karyawan belum bisa menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	15	85%	5	15%	20	100%
3.	Karyawan belum memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	12	60%	8	40%	20	100%

*Sumber : Penulis (2023)*

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 15 orang karyawan (85%) yang setuju bahwa karyawan belum mampu bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang diberikan sedangkan 5 orang karyawan (5%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 15 orang karyawan (85%) yang setuju bahwa

karyawan belum mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tepat waktu sedangkan 5 orang karyawan (15%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut, dan 12 orang karyawan (60%) setuju karyawan belum mampu memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan Perusahaan sedangkan 8 orang karyawan (40%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo.

PT. Maju Bersama Drivindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang-barang teknik secara umum dan terutama fokus untuk pengadaan spareparts Pabrik Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (PMKS) yang berpusat di Medan. PT. Maju Bersama Drivindo telah berdiri sejak tahun 2010 dan dengan pengalaman serta pengetahuan *engineering* yang dimiliki oleh perusahaan, PT. Maju Bersama Drivindo yakin bisa maju dengan pesat dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk para *customer*. PT. Maju Bersama Drivindo beralamat di Jalan Bhayangkara no. 368 B, Medan. Perusahaan ini memiliki berbagai produk contohnya gearbox/geared motor merk Dinamic Oil, compressor Atlas Copco, electromotor, fluid coupling, casting parts dan pompa merk KSB.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dari perusahaan itu sendiri. Kepemimpinan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi setiap karyawannya agar bekerja sama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang Pemimpin.



Fenomena yang terjadi pada perusahaan terkait kepemimpinan yaitu pemimpin belum optimal dalam memberikan arahan. Pemimpin hanya bisa memberikan pengarahan pada saat meeting evaluasi pencapaian target tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Dengan kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan yang ada di PT. Maju Bersama Drivindo diketahui bahwa adanya masalah pada kepemimpinan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 3 Pra Survey Penelitian Variabel Kepemimpinan (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	%
		Setuju	%	Tidak Setuju	%		
1.	Pimpinan belum mampu mengendalikan bawahannya	15	85%	5	15%	20	100%
2.	Pimpinan tidak memiliki ketegasan yang baik	12	60%	8	40%	20	100%
3.	Pimpinan jarang memberikan motivasi untuk lebih giat bekerja	15	85%	5	15%	20	100%

*Sumber : Penulis 2023*

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 15 orang karyawan (85%) setuju bahwa pimpinan belum mampu mengendalikan bawahannya sedangkan 5 orang karyawan (15%) tidak setuju dengan pernyataan

tersebut, terdapat 12 orang karyawannya (60%) setuju pimpinan tidak memiliki ketegasan yang baik sedangkan 8 orang karyawan (40%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut dan terdapat 15 orang karyawan (85%) setuju pimpinan jarang memberikan motivasi untuk lebih giat kerja sedangkan 5 orang karyawan (15%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai kepemimpinan pada PT. Maju Bersama Drivindo.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan. Karyawan PT. Maju Bersama Drivido masih melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya sudah dapat diselesaikan akan diulangi atau diteliti kembali sehingga waktu bekerja tidak efisien. Pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan target dan hasil yang telah ditentukan. Kemampuan yang berhubungan dengan motivasi jika karyawan memilikinya kemampuan, tidak ada dukungan dari berbagai pihak, jadi tidak ada kemampuan mungkin tidak bekerja secara optimal dan karena itu dapat menghasilkan kinerja yang buruk. Di sisi lain, ketika kemampuan individu meningkat, tugas karyawan juga meningkat diselesaikan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Karena efeknya kemampuan individu sangat berpengaruh kita bisa melihat kesanggupan, kecakapan dan kekuatan yang ada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang ada di PT. Maju Bersama Drivindo diketahui bahwa adanya masalah pada kemampuan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 4 Pra Survey Penelitian Variabel Kemampuan (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	%
		Setuju	%	Tidak Setuju	%		
1.	Karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain	8	40%	12	60%	20	100%
2.	Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan hasil yang baik	5	15%	15	85%	20	100%
3.	Karyawan konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati	8	40%	12	60%	20	100%

*Sumber : Penulis 2023*

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 8 orang karyawan (40%) setuju untuk terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain sedangkan 12 orang karyawan (60%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 15 orang karyawan (5%) setuju karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan hasil yang baik sedangkan 5 orang karyawan (85%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut dan terdapat 8 orang karyawan (40%) setuju karyawan konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati sedangkan 12 orang karyawan (60%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya permasalahan mengenai motivasi kerja pada PT. Maju Bersama Drivindo.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah kurangnya disiplin karyawan, dimana masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku

diperusahaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Selain itu juga, kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja dan bertanggungjawab yang ditandai dengan masih adanya karyawan yang bermalasan-malasan. Sehingga dengan menurunnya disiplin kerja karyawan juga akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan dalam menepati waktu bekerja, mematuhi semua aturan dalam perusahaan, perilaku dalam bekerja dan melaksanakan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan serta perusahaan akan sulit mendapatkan hasil yang optimal.

Berikut data menunjukkan daftar keterlambatan dari karyawan PT. Maju Bersama Drivindo :

**Tabel 1. 5 Data Absensi Tahun 2020**

NO	BULAN	JK (ORANG)	JUMLAH KETERLAMBATAN	TINGKAT KETERLAMBATAN
1	JANUARI	38	9	23%
2	FEBRUARI	38	15	39%
3	MARET	38	11	28%
4	APRIL	38	11	28%
5	MEI	38	11	28%
6	JUNI	38	9	23%
7	JULI	38	11	28%
8	AGUSTUS	38	9	23%
9	SEPTEMBER	38	11	28%
10	OKTOBER	38	12	31%
11	NOVEMBER	38	9	23%
12	DESEMBER	38	11	28%
<b>RATA-RATA</b>				28%

*Sumber : PT. Maju Bersama Drivindo*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 39% dan tingkat keterlambatan paling rendah terjadi di bulan Januari, Juni dan November yaitu 23%.

**Tabel 1. 6 Data Absensi Tahun 2021**

NO	BULAN	JK (ORANG)	JUMLAH KETERLAMBATAN	TINGKAT KETERLAMBATAN (%)
1	JANUARI	38	12	31%
2	FEBRUARI	38	13	34%
3	MARET	38	11	28%
4	APRIL	38	12	31%
5	MEI	38	11	28%
6	JUNI	38	10	26%
7	JULI	38	9	23%
8	AGUSTUS	38	11	28%
9	SEPTEMBER	38	10	26%
10	OKTOBER	38	12	31%
11	NOVEMBER	38	11	28%
12	DESEMBER	38	12	31%
<b>RATA-RATA</b>				29%

*Sumber : PT. Maju Bersama Drivindo*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 34% dan tingkat keterlambatan paling rendah terjadi di bulan Juli yaitu 23%.

**Tabel 1. 7 Data Absensi Tahun 2022**

NO	BULAN	JK (ORANG)	JUMLAH KETERLAMBATAN	TINGKAT KETERLAMBATAN
1	JANUARI	38	11	28%
2	FEBRUARI	38	12	31%
3	MARET	38	13	34%
4	APRIL	38	11	28%
5	MEI	38	11	28%
6	JUNI	38	10	26%
7	JULI	38	11	28%
8	AGUSTUS	38	13	34%
9	SEPTEMBER	38	14	36%
10	OKTOBER	38	12	31%
11	NOVEMBER	38	11	28%
12	DESEMBER	38	11	28%
<b>RATA-RATA</b>				30%

*Sumber : PT. Maju Bersama Drivindo*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan

karyawan tertinggi terjadi pada bulan September yaitu 36% dan tingkat keterlambatan paling rendah terjadi di bulan Juni yaitu 26%.

Dari tabel-tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 terus menaik. Ini menandakan bahwa karyawan di PT. Maju Bersama Drivindo dinilai kurang disiplin dalam ketepatan waktu dalam masuk bekerja.

Setelah mengetahui data keterlambatan karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo tersebut, peneliti melakukan observasi dan pra-survey kepada 20 karyawan dari 38 banyaknya karyawan.

**Tabel 1. 8 Pra Survey Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X3)**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	%
		Setuju	%	Tidak Setuju	%		
1.	Karyawan datang sesuai jadwal yang sudah di Tentukan	5	15%	15	85%	20	100%
2.	Karyawan pulang sesuai jadwal yang sudah di Tentukan	8	40%	12	60%	20	100%
3.	Karyawan mematuhi segala peraturan perusahaan dengan baik	5	15%	15	85%	20	100%

*Sumber : PT. Maju Bersama Drivindo*

Hasil pra-survey pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 5 orang karyawan (15%) yang setuju karyawan datang sesuai jadwal yang sudah di tentukan sedangkan 15 orang karyawan (85%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut, terdapat 8 orang karyawan (40%) setuju pulang sesuai jadwal yang sudah di tentukan sedangkan 12 orang karyawan (60%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut serta 5 orang karyawan (15%) yang setuju untuk mematuhi

segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik sedangkan 15 orang karyawan (85%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan mengenai disiplin kerja pada PT. Maju Bersama Drivindo.

Berdasarkan penjelasan di atas maka diduga terdapat masalah yang di hadapi oleh para karyawan di PT. Maju Bersama Drivindo yang berkaitan dengan kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja yang belum teratasi dengan baik sehingga untuk membuktikan dugaan tersebut perlu dilakukan penelitian. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAJU BERSAMA DRIVINDO MEDAN”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Pemimpin di PT. Maju Bersama Drivindo belum optimal dalam memberikan arahan. Pemimpin hanya bisa memberikan pengarahan pada saat meeting evaluasi pencapaian target tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung..
- b) Karyawan PT. Maju Bersama Drivindo masih melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya sudah dapat diselesaikan akan diulangi atau diteliti kembali sehingga waktu bekerja tidak efisien.

- c) Masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku diperusahaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Selain itu juga, kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja dan bertanggungjawab yang ditandai dengan masih adanya karyawan yang bermalas-malasan.

## 2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya pada karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo.

## C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo?
2. Apakah Kemampuan berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo?
4. Apakah Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo?

## D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang



mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Maju Bersama Drivindo.

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan secara parsial positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo.
- b) Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan secara parsial positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo.
- d) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Drivindo.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat bermanfaat secara aspek teoritis dan praktis :

#### 1. Aspek Teoritis

- a) Menambah sumber pengetahuan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Sebagai referensi atau acuan bagi penelitian di masa yang akan datang.

#### 2. Aspek Praktis

- a) Penelitian ini menjadi masukan bagi PT. Maju Bersama Drivindo

dalam menerapkan kegiatan operasional yang terbaik terhadap karyawannya.

- a) Penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen dan sebagai rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

#### **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian dari Lisa Septianingsih dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo sedangkan penelitian saat ini berjudul Analisis Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama Drivindo Medan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- a) **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan 4 variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah, sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan 3 variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja.
- b) **Jumlah Sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 70 orang karyawan sedangkan dalam penelitian saat ini berjumlah 38 orang karyawan

- c) **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian saat ini tahun 2023.
- d) **Lokasi Penelitian** : penelitian terdahulu adalah karyawan di BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Maju Bersama Drivindo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya (menurut Anwar Prabu Mangkunegara). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan (menurut Kasmir, 2016). Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik. Kinerja adalah tercapainya hasil dalam melaksanakan tugas tertentu (menurut Simanjuntak). Sedangkan kinerja individu ialah sebagai pencapaian kerja seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (menurut Suparno Eko Widodo, 2015).

###### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019) adalah sebagai berikut:

###### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain memiliki kemampuan dan keahlian maka akan

memberikan kinerja baik, demikian pula sebaliknya.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerja.

3) Kepemimpinan

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

4) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

5) Kepuasan

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

6) Komitmen

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

7) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang

diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang arus dikerjakan.

### **c. Indikator Kinerja**

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu :

- 1) Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
- 3) Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerja tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 4) Penekanan biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
- 5) Pengawasan, yaitu Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

- 6) Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang karyawan.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang dapat mengarahkan perhatian karyawan atau bawahan untuk mengikuti aturan organisasi. Seorang manajer memanggil karyawan atau bawahan untuk melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan dengan cermat oleh organisasi atau kelompok. Berikut pengertian Kepemimpinan menurut beberapa ahli diantaranya :

Menurut Soekarso (2015) Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku karyawan lain kearah pencapaian target tertentu yang telah diharapkan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Untuk memahami deifinisi kepemimpinan lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fahmi (2016), yaitu :

- a) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- c) G. R Terry memberikan definisi : Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.
- d) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin

Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Sedangkan menurut Effendi (2014) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarti Wijono (2018) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam



rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wilson Bangun dalam Miftah Thoha (2015) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi (dalam Syamsy Badu dan Novianty, 2017) secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4) Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif

harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Soekarso (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

- a. Pemimpin (*Leader = head*) ; adalah orang yang memimpin.
- b. Anggota (Anak buah = pengikut) ; adalah orang-orang yang dipimpin.
- c. Kekuasaan (*power*) ; adalah kapasitas mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.
- d. Pengaruh (*Influence*) ; adalah Tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok.
- e. Nilai (*value*) ; adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok.
- f. Tujuan (*objective*) ; adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

#### **c. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Menurut Soekarso (2015) menyatakan bahwa indikator dari kepemimpinan ada tiga, yaitu :

- a. Pengaruh
  - a) Hubungan baik antara atasan dan bawahan

- b) Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan.
- b. Legitimasi
  - a) Pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dengan baik
- c. Tujuan
  - a) Tanggung Jawab terhadap tugas.
  - b) Pemberian bimbingan, arahan dan dorongan kepada karyawan.
  - c) Pemberian kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat.

### **3. Kemampuan**

#### **a. Pengertian Kemampuan**

Kemampuan dapat disebut juga dengan kompetensi. Kompetensi sendiri berasal dari bahasa Inggris “competence” yang berarti ability, power, authority, skill, knowledge, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Jadi, kata kompetensi dari kata kompeten yang berarti kesanggupan dan kecakapan dalam bidangnya sehingga memiliki wewenang atau kekuasaan untuk melakukan sesuatu dalam batas-batas pengetahuannya. Kompetensi merupakan gabungan dari tiga bidang pendidikan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terbentuk dalam pola berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan hal tersebut, kompetensi dapat berarti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya untuk melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotor dengan sebaik-baiknya.

Menurut Chaplin (2013) ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins (2015) kemampuan bisa merupakan

kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Adapun menurut Sudrajat (2017), ability adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Mohammad Zain (2013), mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Sinaga (2015) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Donald Sardiman (2013) kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Mampu adalah kompeten untuk melakukan tugas, kompeten dan terampil. Kata keterampilan identic dengan keterampilan. Skill atau ability adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Tidak bisa mengatakan dia bisa melakukannya dengan cepat tapi salah. Spencer and Spencer dalam Uno (2014) mendefinisikan kemampuan sebagai “Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan/superior dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Poewadarminta (2017) mempunyai pendapat lain tentang kemampuan yaitu mampu artinya kuasa (bisa,sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Pendapat lain dikemukakan juga oleh Nurhasnah (2015) bahwa mampu artinya (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan

artinya kesanggupan, kecakapan. Sehubungan dengan hal tersebut Tuminto (2017) menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan. Demikian pula, jika seseorang tahu bagaimana melakukan sesuatu dengan benar tetapi perlahan, tidak dapat dikatakan mampu. Seorang yang ahli dalam bidang tertentu tidak segan-segan melakukan pekerjaan tersebut, seolah-olah tidak pernah memikirkan bagaimana melakukannya lagi, tidak ada lagi halangan yang menghalanginya. Kisaran kemampuannya cukup luas dan mencakup melakukan kegiatan berupa perbuatan, berfikir, berbicara, melihat, dan sebagainya. Sedangkan dalam arti sempit, kemampuan bertindak biasanya dilihat dalam bentuk perbuatan.

Dari teori-teori menurut beberapa para ahli di atas, dapat dirangkum bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

Adapun tiga jenis kemampuan menurut Robert R.Katz dalam Moenir (2013) kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu :

a) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

b) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

c) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di Antara unsur-unsur itu.

**b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

c) Tingkat Stres

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) **Desain Pekerjaan**

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

**c. Dimensi dan Indikator Kemampuan**

Dimensi dan indikator dalam kemampuan, penulis mengambil teori kemampuan menurut Spencer dalam Moehariono (2014) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel yang diuraikan sebagai berikut :

a) **Watak**

Misalnya memberikan dorongan untuk melatih lebih banyak melatih mental karyawan, sehingga dapat melebihi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

b) **Motif**

Misalnya memberikan dorongan dalam bekerja, sehingga karyawan lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

c) **Konsep Diri**

Misalnya memberikan dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam instansi.

d) **Pengetahuan**



Misalnya memberikan dorongan untuk para karyawan sehingga dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

e) Keterampilan

Misalnya memberikan dorongan untuk setiap karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Tanggung jawab yang besar dari karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka mengarah pada disiplin kerja yang baik. Menurut Kasmir (2016) disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dalam kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi. Menurut Nadeak (2020) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.

Menurut Dewi dan Harjoto (2019) secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris discipline yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan menurut Singodimedjo dan Sutrisno dan Agustini (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Singodimedjo dalam Sutrisno adalah sebagai berikut :

- Besar kecilnya pemberian kompensasi
- Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator- indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- a) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkah menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dalam lingkup kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya baik untuk konsumsi akademis maupun bisnis pada instansi pemerintah maupun swasta. Beberapa penelitian yang penulis telusuri dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Moh Rizki Fitrah/2014	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mulia Resto Jember	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2	Aan Eka Yulianto/2014	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy Syifa' Sambu	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Fikratunil Khasifah/2015	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Arsari Primadanti/2017	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Kemampuan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
5	Aditya Satria Nanda/2017	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Café Purwokerto	Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mannayo Resto & Café Purwokerto

6	Lisa Septianingsih/2019	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Upah (X4)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Singgih Setyaji Ciptawan/2020	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kemampuan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Ahmad Fahroby/2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rusindo Expertiza Inspekiya Pekanbaru	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza
9	Ramdhan Rio Cahyo Saputro/2020	Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Doremi Home Music Course Ponorogo	Gaya Kepemimpinan (X1)	Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier	Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan
10	Zulfa Arifatus Syai'idah/2021	Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo Dalam Perspektif	Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo

		Islam				
--	--	-------	--	--	--	--

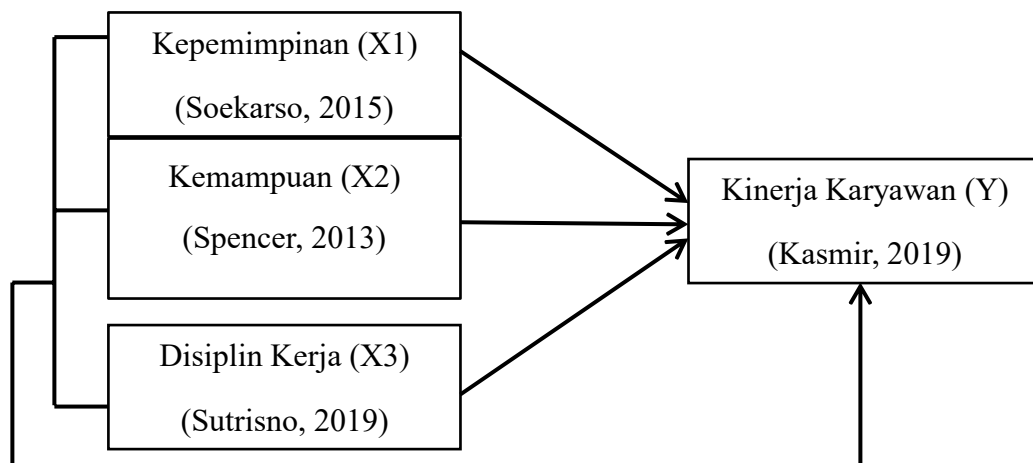
*Sumber : Diolah Oleh Peneliti*

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk memudahkan suatu penelitian dengan menggambarkan suatu hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah Analisis Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sesuai hipotesis dan tinjauan pustaka, maka disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**



*Sumber : Penulis 2023*

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.1 di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu :

1.  $H_{a_1}$  : Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.  $H_{a_2}$  : Diduga Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.  $H_{a_3}$  : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.  $H_{a_4}$  : Diduga Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung sehingga menghasilkan suatu penaksiran, yaitu berupa hasil jawaban dari kuisisioner yang disebarakan kepada responden (Sugiyono,2019). Penelitian yang akan dilakukan adalah untuk menguji hubungan variabel independen yaitu, Kepemimpinan (X1), Kemampuan (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT. Maju Bersama Drivindo. Penelitian ini akan menggunakan data yang diperoleh dari pembagian kuisisioner kepada karyawan PT. Maju Bersama Drivindo tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan Mei hingga Oktober. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut ;

**Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul	■						
2	Penyusunan Proposal		■					
3	Seminar Proposal		■					
4	Revisi/Acc Proposal			■	■			
5	Pengolahan Data			■	■			
6	Penyusunan Skripsi				■			
7	Bimbingan Skripsi				■			
8	Seminar Hasil					■		
9	Revisi/Acc Skripsi						■	
10	Sidang Meja Hijau							■

*Sumber : Peneliti (2023)*



## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (V. Wiratna Sujarweni, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Maju Bersama Drivindo yang berjumlah 38 karyawan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas layanan bahwa yang akan di uji adalah persepsi karyawan mengenai analisis kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dikarenakan jumlah karyawan di PT. Maju Bersama Drivindo banyak, sehingga memungkinkan untuk mengambil sample karyawan menjadi responden dan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penelitian penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang bekerja di PT. Maju Bersama Drivindo 38 orang yang terdiri dari staff hingga OB (office boy). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Adapun jumlah karyawan perdivisi dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 3. 2 Karyawan Per Divisi**

<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Admin Purchasing	7 orang
Accounting	7 orang
Sales	6 orang
Gudang	15 orang
Service	3 orang
<b>TOTAL</b>	<b>38 orang</b>

*Sumber : Peneliti (2023)*

#### **D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel yaitu konsep yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Variabel penelitian adalah suatu kualitas di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dari penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan dalam dua kategori utama, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen merupakan variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel yang lain.

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja. Variabel dependen yaitu dampak atau hasil yang diperoleh akibat adanya perubahan dari variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topic penelitian, yaitu Kinerja Karyawan.

**Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Hasil Ukur
Kepemimpinan	Proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh</li> <li>• Legitimasi</li> <li>• Tujuan (Soekarso, 2015)</li> </ul>	Kuesioner	Skala Likert : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat Setuju
Kemampuan	Kemampuan seseorang dengan cara berpikir mendalam dan logis mengenai sebuah permasalahan berdasarkan informasi yang relevan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Watak</li> <li>• Motif</li> <li>• Konsep Diri</li> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Keterampilan (Spencer, 2013)</li> </ul>	Kuesioner	
Disiplin Kerja	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat</li> <li>• Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan</li> <li>• Peraturan cara- cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain</li> <li>• Peraturan tentang apa yang boleh</li> </ul>	Kuesioner	

		dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya (Sutrisno, 2019)	
Kinerja Karyawan	Cara seseorang untuk mencapai suatu hasil Yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas (mutu)</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Waktu</li> <li>• Penekanan Biaya</li> <li>• Pengawasan Hubungan Antar Karyawan (Kasmir, 2019)</li> </ul>	Kuesioner

## E. Metode Pengumpulan Data

### 1. Angket (Kuesioner)

Angket adalah *instrument* atau alat perantara berupa pertanyaan dari peneliti yang biasanya ditujukan kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan angket tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Menurut Sugiyono, dengan skala *likert* makan variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative yang dapat berupa

kata-kata antara lain :

Tabel 3. 4 Skala Likert

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

## 2. Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini obyek yang akan di wawancarai adalah pihak PT. Maju Bersama Drivindo Medan untuk mengetahui profil dan informasi- informasi penting lainnya.

## 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis metode dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa jumlah karyawan PT. Maju Bersama Drivindo Medan.

## F. Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

### 2. Uji Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka sebelum dilakukan uji

statistik, terlebih dahulu data yang telah diperoleh harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur butir-butir pertanyaan agar tidak menyimpang dan akurat.

1) Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dalam penelitian ini, dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment pearson* dan taraf signifikan 0,05 % atau 5%.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22. Hasil  $r$  hitung kita dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n-2$  dengan signifikan 0,05 atau 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka valid. Dalam pengujian validitas instrument pada penelitian ini digunakan analisa butir.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama.

Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid.

### **3. Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirno jika nilai signifikan  $>0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan  $<0,05$  maka data berdistribusi tidak normal (Sujarweni, V. Wiratna, 2015).

#### **b. Uji Multikolerianitas**

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui hasil uji multikolineritas dapat dilihat dari beberapa cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai toleransi
  - a) Apabila nilai toleransi  $\geq 0,10$ , dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas
  - b) Apabila nilai toleransi  $\leq 0,10$  , dapat disimpulkan terjadi multikolineritas.
- 2) Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)
  - a) Jika nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan data yang telah diuji terjadi multikolineritas.

- b) Namun apabila nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2013). Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (resdul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heterokestisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Siginifikansi (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial signifikan atau tidak. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  jadi  $H_0$  diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai t tabel dapat dicari pada signifikan  $0,052/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan

Df:  $n-k-1$

Keterangan

N = Ukuran Sampel



$K =$  Jumlah Variabel Independen

## 2. Uji Signifikansi (Uji f)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Langkah pengujiannya :

- a. Menentukan Hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Menentukan F tabel

Untuk memperoleh F tabel digunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan  $(dk) = (n-k)$ .

- c. Mencari F hitung dengan rumus

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

Di mana :

$R^2 =$  koefisien determinasi

$K =$  jumlah variabel independen

$n =$  jumlah sampel

- d. Pengambilan Keputusan

Jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel, maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel, maka  $H_0$  ditolak artinya ada

pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol atau satu.  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data tuntun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS.

Misalnya, nilai  $R^2$  pada suatu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel Y (sebagai variabel dependen) dan variabel X (sebagai variabel independen) dari hasil perhitungan tertentu adalah 0,85. Ini artinya bahwa variasi nilai Y yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah 85%. Sisanya, yaitu 15%, variasi variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar persamaan (model). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah satu dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai Y observasi dari garis dengan besarnya deviasi nilai Y observasi dari rata-ratanya.

### **4. Uji Regresi Berganda**

Regresi berganda biasanya digunakan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent. Dalam ilmu ekonomi, regresi berganda lebih sering digunakan. Selain banyak variabel dalam ilmu ekonomi yang harus dianalisis

bersama, regresi berganda juga digunakan dalam banyak kasus yang signifikan.

Dalam banyak kasus bisnis yang menggunakan regresi berganda, pada umumnya jumlah variabel independent berkisar dua sampai empat variabel. Walaupun secara teoritis dapat digunakan banyak variabel bebas, namun penggunaan lebih dari tujuh variabel independent di anggap tidak akan efektif.

Secara umum, data hasil pengamatan Y di pengaruhi oleh variabel-variabel bebas  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ , jadi, rumus umum dari regresi berganda ini adalah :

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

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan

X3 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

Koefisien-koefisien a, b, c, ..... e dapat dicari dengan berbagai cara untuk melakukan regresi berganda dengan uji signifikansi, yaitu dengan alat uji T-test dan F-test.

a) T-test untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumusan hipotesisnya :

Ho :  $P = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Ha :  $P \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y) Menurut kriteria P

value :

- 1) Jika  $P > 5\%$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $P < 5\%$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

b) F-tes, untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan.

Rumusan hipotesis statistiknya :

$H_0 : P=0$  (tidak ada pengaruh antara variabel 1 2 X, X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel 1 2 X, X terhadap Y) Menurut

kriteria p value :

- (1) Jika  $P > 5\%$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ )
- (2) Jika  $P < 5\%$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Profil Perusahaan

PT. Maju Bersama Drivindo Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang-barang teknik secara umum dan terutama fokus untuk pengadaan *spareparts* pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) dengan berpusat di Medan. PT. Maju Bersama Drivindo Medan yang berdiri sejak tahun 2010 dan dengan pengalaman dan pengetahuan *engineering* yang dimiliki, akan memberikan pelayanan terbaik untuk semua *customers*.

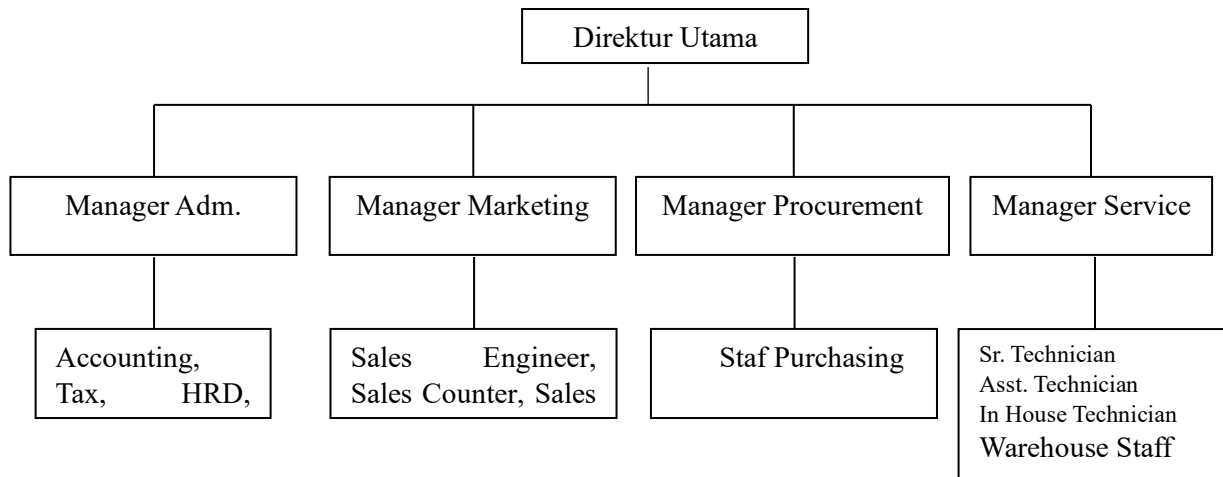
*Dinamic oil S.p.A* merupakan pabrikan *gearbox* merek *dinamic oil*. Dimana *gearbox dinamic oil* tersebut dibuat dengan menggunakan *design planetary gear*. *Dinamic oil S.p.A* sendiri sudah berdiri sejak tahun 1965 dan sudah memproduksi *gearbox dinamic oil* sejak tahun 1970. Dan dari dulu hingga saat ini *gearbox dinamic oil* tetap diproduksi langsung dari Italia. PT. Maju Bersama Drivindo Medan sendiri dengan bangga telah ditunjuk sebagai distributor resmi untuk *gearbox dinamic oil* sejak tahun 2010. Dan hingga hari ini telah mensupply ke lebih dari 50 PKS dan telah membantu mengelola *sparepart* 100 PKS yang ada di Indonesia.

Dengan pengalaman yang panjang dalam pemenuhan kebutuhan produk besi *cor-an* atau *casting* untuk kebutuhan di industri pabrik kelapa sawit dan pengalaman dalam aneka desain perlengkapan *casting* yang ada, serta didukung oleh beberapa perusahaan *foundry* yang ada di kota Medan, maka PT. Maju Bersama Drivindo Medan juga memiliki satu divisi yang khusus *menghandle*

kebutuhan produk *casting* untuk industri pabrik kelapa sawit. Adapun material *casting* yang bisa *dihandle* PT. Maju Bersama Drivindo Medan adalah *cast iron*, *cast steel*, *bronze casting*, *aluminium casting* dan *stainess steel casting*.

## 2. Struktur Organisasi

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**



Sumber : PT. Maju Bersama Drivindo Medan, 2020.

Pembagian tugas menurut organisasi :

### 1. Direktur Utama.

- a. Menyusun strategi dan visi.
- b. Menjalin hubungan dan kemitraan strategis.
- c. Mengatur investasi, alokasi dan divestasi.
- d. Memimpin Direksi.
- e. Memastikan bahwa prinsip tata kelola perusahaan benar-benar diterapkan dengan baik.
- f. Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- g. Bertanggungjawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.

- h. Menjalin hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan.
2. Manajer Adm.
- a. Melaksanakan proses pemeriksaan atau *audit internal* bagi seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan *audit*.
  - b. Menjalankan proses *audit internal* perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi *financial* maupun operasional.
  - c. Melakukan koordinasi kesiapan cabang dan juga untuk menyiapkan laporan rugi laba dengan lengkap serta melakukan pemeriksaan terhadap neraca rugi laba tersebut.
  - d. Menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran tentang penyelesaian masalah keuangan.
  - e. Melakukanko ordinasi dengan lembaga audit eksternal yang jika diperlukan untuk kelancaran perusahaan.
3. Manajer Marketing.
- a. Menerima barang dari *supplier* ke perusahaan.
  - b. Menyiapkan dokumen pemesanan.
  - c. Verifikasi dokumen pengiriman barang.
  - d. Konfirmasi barang ke *supplier*.
  - e. Mengidentifikasi barang yang datang ke perusahaan dari *supplier*.
4. Manajer *Procurement*.
- a. Bekerja sama dengan pimpinan bisnis unit lain dalam perancangan, rekomendasi dan konsultasi terhadap solusi teknologi.
  - b. Bekerja sama dengan *Human Resources* (HR) dalam pengembangan karir staff serta pemilihan staff IT baru.

- c. Bekerja sama dengan tim Legal dan HR dalam pembuatan kebijakan IT.
  - d. Bekerja sama dengan *procurement* dalam pengadaan inventory IT.
5. Manajer Services.
- a. *Mereview* dan menganalisa masalah yang timbul dari *sales* untuk dapat menyusun pemecahan masalahnya.
  - b. Bersama-sama *sales* melakukan kunjungan kepada *customer* untuk mengetahui kepuasan *customer* terhadap produk jumbo.
  - c. Menerima keluhan *customer* atas produk serta membuat analisa pemecahannya.
  - d. Mengatasi kendala atau permasalahan yang timbul setelah *sales* dilakukan yang terkait langsung dengan produk.
  - e. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target sales perusahaan.

### 3. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel kemampuan ( $X_2$ ), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dan 12 pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ). Angket yang diberikan ini diberikan kepada 38 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 38 orang. Adapun dari ke-38 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:



**Tabel 4. 1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	28	73 %
2.	Laki-laki	10	27 %
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : data primer diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 28 orang dengan persentase 73% dibandingkan dengan responden jenis kelamin laki-laki yaitu 10 orang dengan persentase 27%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 73% atau sebanyak 28 orang.

**Tabel 4. 2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18-28 Tahun	24	80
2.	29-39 Tahun	6	20
3.	> 40 Tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100(%)</b>

*Sumber : data primer diolah tahun 2023*

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia 18-28 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 80%, usia 29-39 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 20% serta tidak terdapat responden dengan usia >40 tahun.

**Tabel 4. 3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	S-1	15	39.4
2.	D-3	12	31.5
3.	SMA	9	23.9
4.	SMP	1	2.6
5.	SD	1	2.6
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100(%)</b>

*Sumber : data primer diolah tahun 2023*

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden

dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 15 (39.4%), dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 12 (31.5%) orang, dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 (23.9%) orang, dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 (2.6%) dan dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 1 (2.6%) orang.

#### a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	34.2	9	23.7	8	21.1	8	21.1	0	0	38	100
2	11	28.9	11	28.9	9	23.7	7	18.4	0	0	38	100
3	14	36.8	9	23.7	9	23.7	6	15.8	0	0	38	100
4	13	34.2	8	21.1	9	23.7	8	21.1	0	0	38	100
5	11	28.9	9	23.7	12	31.7	5	13.2	1	2.6	38	100
6	11	28.9	13	34.2	9	23.7	5	13.2	0	0	38	100
7	14	36.8	11	28.9	4	10.5	9	23.7	0	0	38	100
8	11	28.9	4	10.5	18	47.4	3	7.9	2	5.3	38	100
9	11	28.9	6	15.8	13	34.2	8	21.1	0	0	38	100
10	12	31.6	6	15.8	16	42.1	3	7.9	1	2.6	38	100
11	11	28.9	6	15.8	14	36.8	7	18.4	0	0	38	100
12	11	28.9	5	13.2	17	44.7	5	13.2	0	0	38	100

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan kategori masing-masing item pertanyaan angket variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan memperoleh mayoritas dengan 5 (Sangat Setuju) sebesar 34.2%.
2. Jawaban responden tentang karyawan dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja memperoleh mayoritas dengan 5 (Sangat Setuju) dan 4

(Setuju) sebesar 28.9%.

3. Jawaban responden karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 36.8%.
4. Jawaban responden tentang karyawan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 34.2%.
5. Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 31.6%.
6. Jawaban responden tentang karyawan tidak pernah menunda pekerjaan memperoleh mayoritas 4 (Setuju) sebesar 34.2%.
7. Jawaban responden tentang karyawan diikut sertakan dalam proses penyusunan anggaran memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 36.8%.
8. Jawaban responden tentang target anggaran tidak menyebabkan karyawan menjadi sangat peduli dengan meningkatkan efisiensi di departemen /bagian masing masing memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 47.4%.
9. Jawaban responden tentang karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 42.1%.
10. Jawaban responden tentang perusahaan sudah adil dalam memperlakukan semua karyawan memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 42.1%.
11. Jawaban responden tentang karyawan membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 36.8%.

12. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan pengawasan keprilaku terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 44.7%.

#### b. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Kepemimpinan merupakan Proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No. Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	63.2	9	23.7	3	7.9	2	5.3	0	0	38	100
2	15	39.5	17	44.7	4	10.5	2	5.3	0	0	38	100
3	18	47.4	13	34.2	3	7.9	4	10.5	0	0	38	100
4	15	39.5	14	36.8	8	21.1	1	2.6	0	0	38	100
5	17	44.7	15	39.5	2	5.3	4	10.5	0	0	38	100
6	18	47.4	12	31.6	5	13.2	3	7.9	0	0	38	100

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan kategori masing-masing item pertanyaan angket variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pemimpin telah menjaga hubungan baik dengan karyawannya memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 63.2%.
2. Jawaban responden tentang karyawan telah mendapatkan contoh yang baik dari pemimpin memperoleh mayoritas 4 (Setuju) sebesar 44.7%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin telah menjalankan tugasnya dengan baik memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 47.4%.
4. Jawaban responden tentang pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 39.5%.

5. Jawaban responden tentang pemimpin telah melakukan tugasnya untuk menunjang visi dan misi perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) dan 5 (Sangat Setuju) sebesar 44.7%.
6. Jawaban responden tentang pemimpin telah memberikan dorongan, bimbingan serta arahan kepada karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 47.4%.

### c. Variabel Kemampuan (X<sub>2</sub>)

Kemampuan seseorang dengan cara berpikir mendalam dan logis mengenai sebuah permasalahan berdasarkan informasi yang relevan. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kemampuan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan (X<sub>2</sub>)**

No. Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	26.3	7	18.4	13	34.2	2	21.1	0	0	38	100
2	17	44.7	2	5.3	9	23.7	10	26.3	0	0	38	100
3	10	26.3	3	7.9	14	36.8	11	28.9	0	0	38	100
4	13	34.2	5	13.2	10	26.3	10	26.3	0	0	38	100
5	10	26.3	6	15.8	14	36.8	8	21.1	0	0	38	100
6	14	36.8	6	15.8	8	21.1	10	26.3	0	0	38	100
7	9	23.7	3	7.9	18	47.4	8	21.1	0	0	38	100
8	15	39.5	3	7.9	12	31.6	8	21.1	0	0	38	100
9	12	31.6	7	18.4	10	26.3	9	23.7	0	0	38	100
10	15	39.5	4	10.5	12	31.6	7	18.4	0	0	38	100

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan kategori masing-masing item pertanyaan angket variabel kemampuan (X<sub>2</sub>) sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan mudah bersosialisasi dengan baik memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 34.2%.
2. Jawaban responden tentang karyawan mampu mengendalikan diri dalam

- berbagai situasi memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 44.7%.
3. Jawaban responden tentang karyawan diberikan motivasi oleh pemimpin agar melaksanakan pekerjaan dengan maksimal memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 36.8%.
  4. Jawaban responden tentang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 34.2%.
  5. Jawaban responden tentang karyawan diberikan dorongan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 36.8%.
  6. Jawaban responden tentang karyawan diberikan dorongan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 36.8%.
  7. Jawaban responden tentang karyawan telah mampu memahami dengan baik segala sesuatu tentang system kerja di CV. Maju Bersama Drivindo memperoleh mayoritas 3 (Kurang Setuju) sebesar 47.4%.
  8. Jawaban responden tentang karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi yang baik memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 39.5%.
  9. Jawaban responden tentang karyawan telah mampu mencapai target dalam menyelesaikan tugas dengan baik memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 31.6%.
  10. Jawaban responden tentang karyawan mahir dalam membuat laporan dengan baik memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 39.5%.

#### **d. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati

norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

No. Item	5		4		3		2		1		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	50	12	31.6	7	18.4	0	0	0	0	38	100
2	19	50	3	7.9	6	15.8	10	26.3	0	0	38	100
3	18	47.4	5	13.2	7	18.4	8	21.1	0	0	38	100
4	20	52.6	3	7.9	6	15.8	9	23.7	0	0	38	100
5	18	47.4	5	13.2	6	15.8	9	23.7	0	0	38	100
6	19	50	2	5.3	8	21.1	9	23.7	0	0	38	100
7	15	39.5	5	13.2	12	31.6	6	15.8	0	0	38	100
8	17	44.7	4	10.5	8	21.1	9	23.7	0	0	38	100

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan kategori masing-masing item pertanyaan angket variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 50%.
2. Jawaban responden tentang karyawan merasa bahwa tidak pernah terlambat hadir dalam bekerja memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 50%.
3. Jawaban responden tentang karyawan selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 47.4%.
4. Jawaban responden karyawan telah menjunjung tinggi rasa hormat kepada sesama karyawan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 52.6%.
5. Jawaban responden tentang karyawan telah bertingkah laku sesuai dengan SOP perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 47.4%.

6. Jawaban responden tentang karyawan telah menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan di unit lain memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 50%.
7. Jawaban responden tentang karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 39.5%.
8. Jawaban responden tentang karyawan mengerti dan memahami dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan memperoleh mayoritas 5 (Sangat Setuju) sebesar 44.7%.

#### **4. Uji Instrument Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS 22* dengan ketentuan validasi bahwa apabila  $r_{hitung} > r_{kritis}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$  maka instrumen dapat dikatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian dan sebaliknya apabila nilai  $r_{hitung} \leq r_{kritis}$  maka butir angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Uji coba instrumen ini dilakukan kepada 38 orang responden dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

##### **1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *IBM SPP* versi 22 diperoleh hasil validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan item pertanyaan sebanyak 12 item sebagai berikut:



**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Nomor Item	$r_{hitung}$	$R_{kritis}$	Keterangan
1	0,703	0,320	Valid
2	0,449	0,320	Valid
3	0,801	0,320	Valid
4	0,449	0,320	Valid
5	0,570	0,320	Valid
6	0,714	0,320	Valid
7	0,664	0,320	Valid
8	0,489	0,320	Valid
9	0,812	0,320	Valid
10	0,585	0,320	Valid
11	0,416	0,320	Valid
12	0,748	0,320	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 12 item pertanyaan terdapat seluruh item memiliki  $r_{hitung} > r_{kritis}$  ( $> 0,320$ ) maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program IBM SPSS versi 22 diperoleh hasil validitas variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan item pertanyaan sebanyak 6 item sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Nomor Item	$r_{hitung}$	$R_{kritis}$	Keterangan
1	0,651	0,320	Valid
2	0,734	0,320	Valid
3	0,667	0,320	Valid
4	0,847	0,320	Valid
5	0,621	0,320	Valid
6	0,604	0,320	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 6 item pertanyaan terdapat seluruh item memiliki  $r_{hitung} > r_{kritis} (> 0,320)$  maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Variabel Kemampuan ( $X_2$ )

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *IBM SPSS* versi 22 diperoleh hasil validitas variabel kemampuan ( $X_2$ ) dengan item pertanyaan sebanyak 10 item sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan ( $X_2$ )**

Nomor Item	$r_{hitung}$	$R_{kritis}$	Keterangan
1	0,848	0,320	Valid
2	0,697	0,320	Valid
3	0,589	0,320	Valid
4	0,740	0,320	Valid
5	0,540	0,320	Valid
6	0,534	0,320	Valid
7	0,822	0,320	Valid
8	0,726	0,320	Valid
9	0,688	0,320	Valid
10	0,787	0,320	Valid

*Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22*

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 10 item pertanyaan terdapat seluruh item memiliki  $r_{hitung} > r_{kritis} (> 0,320)$  maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

### 4. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *IBM SPSS* versi 22 diperoleh hasil validitas variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan item pertanyaan sebanyak 8 item sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Nomor Item	r <sub>hitung</sub>	R <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	0,645	0,320	Valid
2	0,799	0,320	Valid
3	0,574	0,320	Valid
4	0,618	0,320	Valid
5	0,841	0,320	Valid
6	0,735	0,320	Valid
7	0,578	0,320	Valid
8	0,822	0,320	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 8 item pertanyaan terdapat seluruh item memiliki  $r_{hitung} > r_{kritis}$  ( $> 0,320$ ) maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Adapun uji reliabilitas digunakan untuk mengukur derajat konsistensi (keajegan) suatu alat ukur atau indikator. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten, sehingga instrument ini dapat dipakai dan bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda. Untuk menguji reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ , dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpa*  $> 0,60$  .

#### **1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS 22 untuk angket variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,852 > 0,60. Dari 12 item pertanyaan tersebut telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS 22 untuk angket variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Dari tabel dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,779 > 0,60. Dari 6 item pertanyaan tersebut telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Variabel Kemampuan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS 22 untuk angket variabel kemampuan ( $X_2$ ) dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

*Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $0,881 > 0,60$ . Dari 10 item pertanyaan tersebut telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kemampuan ( $X_2$ ) tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 4. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS 22 untuk angket variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

*Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $0,857 > 0,60$ . Dari 8 item pertanyaan tersebut telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov test*. Data yang dinyatakan normal apabila nilai Kolmogorov-Smirnov Z lebih signifikan yaitu 0,05 (5%).

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.37874822
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.111
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.343 <sup>c</sup>
Point Probability		.000

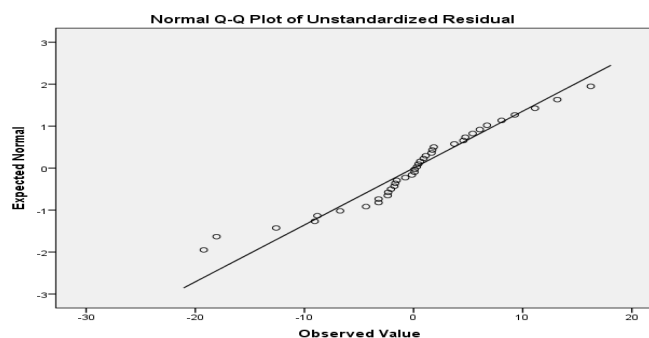
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22*

Data pada penelitian ini memiliki nilai sig sebesar 0,343 yang dilihat dari tabel *Asymp. Sig. (2- tailed)*, karena  $\text{sig} > 0,05$ , data dinyatakan ber-distribusi normal, serta dapat dilihat juga pada grafik p-plot berikut ini

**Gambar 4. 2 Grafik Normalitas**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

#### b. Uji Multikolerianitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen yang satu dengan independen yang lain dalam regresi saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah melihat nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas lainnya. Nilai *cut off* yang umumnya digunakan adalah *Tolerance* 0,10 sama dengan nilai VIF di atas 10. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolerianitas**Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.447	9.121		.159	.875		
Kepemimpinan_X1	.669	.325	.267	2.056	.047	.943	1.060
Kemampuan_X2	.358	.155	.325	2.314	.027	.809	1.236
Disiplin Kerja_X3	.420	.158	.364	2.664	.012	.852	1.174

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

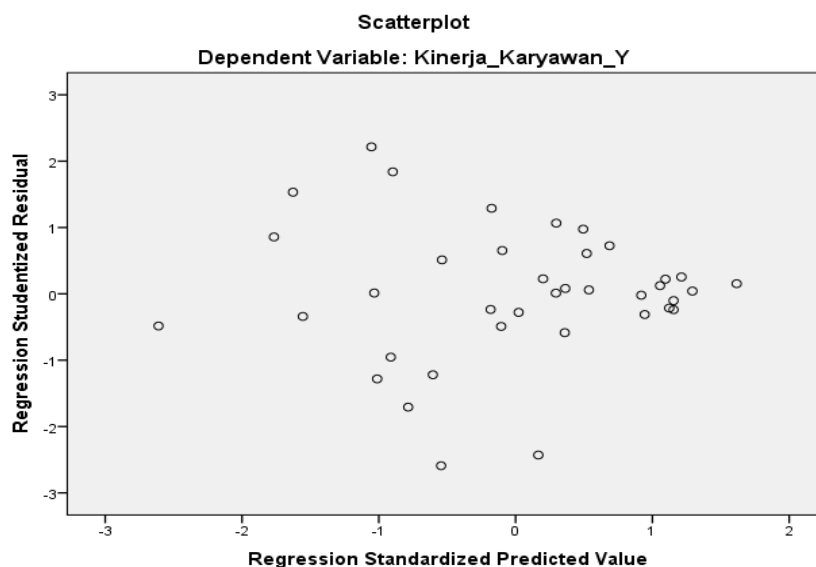
Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas diperoleh bahwa seluruh variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki VIF (*Variance Inflation Factors*) lebih kecil dari 10 dengan nilai VIF ( $X_1$ ) = 1.060 , ( $X_2$ ) = 1.236 dan  $X_3$  = 1.174. Serta angka *tolerance* memiliki nilai lebih dari 0,1 yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,943, kemampuan ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,809 dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,852. Sehingga dapat disimpulkan bahwa VIF dan toleransi mempunyai nilai tidak melebihi 10 dan berada diatas nilai 0,1 yang berarti bebas dari gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil heteroskedastisitas dengan menggunakan program *IBM SPSS 22* dapat dilihat grafik *Scatter Plot* sebagai berikut ini:

**Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot**





Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik data berada diatas dan dibawah angka nol dan tidak berkumpul atau mengelompok disuatu titik. Sebaran data tersebut juga tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala atau permasalahan heteroskedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) adapapun pengolahan data hasil SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.447	9.121		.159	.875
	Kepemimpinan_X1	.669	.325	.267	2.056	.047
	Kemampuan_X2	.358	.155	.325	2.314	.027
	Disiplin Kerja_X3	.420	.158	.364	2.664	.012

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,447 + 0,669 X_1 + 0,358 X_2 + 0,420 X_3.$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Kemampuan

$X_3$  = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a) Variabel kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja mempunyai arah

koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

- b) Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,669 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c) Koefisien kemampuan memberikan nilai sebesar 0,358 yang berarti bahwa semakin baik kemampuan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- d) Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,420 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) yang dimasukkan dalam model secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan besarnya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

**Tabel 4. 19 Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.447	9.121		.159	.875
	Kepemimpinan_X1	.669	.325	.267	2.056	.047
	Kemampuan_X2	.358	.155	.325	2.314	.027
	Disiplin Kerja_X3	.420	.158	.364	2.664	.012

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Pengolahan data dengan program SPSS 22

$$T_{\text{tabel}} = 1,688$$

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,056 > 1,688$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,047 < 0,05$ ) pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima.
2. Kemampuan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,314 > 1,688$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,027 < 0,05$ ) pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik kemampuan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima.
3. Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,664 > 1,688$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,012 < 0,05$ ) pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima.

#### **b.Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat

kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan program *IBM SPSS* versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 20 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1704.264	3	568.088	9.588	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2014.499	34	59.250		
	Total	3718.763	37			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja\_X3, Kepemimpinan\_X1, Kemampuan\_X2

Sumber : *Pengolahan data dengan program SPSS 22*

$$F_{\text{tabel}} = 2,87$$

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 9,588 pada taraf signifikan 5% ( $=0,05$ ). Dengan demikian nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $9,588 > 2,87$ ) dengan nilai signifikansi  $<0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) yang bermakna bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat dikatakan hipotesis penelitian diterima.

## 8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.410	7.697

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja\_X3, Kepemimpinan\_X1, Kemampuan\_X2

Sumber : *Pengolahan data dengan program SPSS 22*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi dilihat dari nilai *Rsquare* yakni sebesar 0,458 yang bermakna bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 45.8% sedangkan sisanya 54.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti, pengetahuan, budaya organisasi, kepuasan, komitmen dan disiplin kerja.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,056 > 1,688$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,047 < 0,05$ ) pada tingkat signifikansi 5% hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan data yang diperoleh melalui angket penelitian yang telah disebarkan kepada responden bahwa kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja para karyawan dengan pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, memberikan teladan ataupun contoh yang baik kepada karyawan, menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang berlaku, memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk terlibat dalam diskusi dan pengambilan keputusan serta dalam penugasan pimpinan memberikan arahan atau instruksi yang jelas kepada para karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan bertujuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan (Fahmi, 2016). Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan dengan tujuan organisasi.

Adapun menurut Effendi (2014) kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut dengan (Wijono, 2018).

Menurut Zainal (2107) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nanda (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianingsih (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,314 > 1,688$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,027 < 0,05$ ) pada tingkat signifikansi 5% hal ini berarti semakin baik kemampuan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan data yang diperoleh melalui angket yang telah disebarkan kepada responden bahwa kemampuan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui pengendalian diri yang baik dalam berbagai situasi, dorongan untuk bekerja (motivasi untuk bekerja) yang dimiliki oleh karyawan, tingkat kefokusannya (konsentrasi) karyawan, tugas dapat dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan serta karyawan mahir dalam membuat laporan dengan baik.

Menurut Chaplin (2013) *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Adapun menurut Sudrajat (2017), *ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Sinaga, 2015). Menurut Moenir (2013) untuk melakukan pekerjaan atau tugas maka harus memiliki kemampuan dasar yang mendukung seseorang. Sehubungan dengan hal tersebut Tuminto (2017) menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan.

Demikian pula, jika seseorang tahu bagaimana melakukan sesuatu dengan benar tetapi perlahan, tidak dapat dikatakan mampu. Seorang yang ahli dalam bidang tertentu tidak segan-segan melakukan pekerjaan tersebut, seolah-olah tidak pernah memikirkan bagaimana melakukannya lagi, tidak ada lagi halangan yang menghalanginya. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ciptawan (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Primadanti (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,664 > 1,688$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,012 < 0,05$ ) pada tingkat signifikansi 5% hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan data yang diperoleh melalui angket yang telah disebarkan kepada responden bahwa disiplin kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mengenakan seragam/pakaian sesuai dengan ketentuan, salaiing menghargai dan menghormati sesama karyawan, bersikap sesuai dengan SOP perusahaan, menjalin kerjasama dan hubungan yang baik dengan sesama karyawan, mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan serta mengerti dan memahami sanksi yang telah ditetapkan perusahaan atas pelanggaran yang telah dilakukan.



Menurut Kasmir (2016) disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sikap kesediaan dalam kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi (Sutrisno, 2019).

Menurut Nadeak (2020) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik, semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah (Khasanah, 2016). Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Syai'idah (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Khasifah (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap**

##### **Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan

perolehan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,588 > 2,87$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) pada tingkat signifikansi 5% hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan data yang diperoleh melalui angket yang telah dibagikan kepada responden bahwa kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan melalui bekerja sesuai dengan kualitas mutu yang ditetapkan oleh perusahaan, meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, mampu mencapai target yang telah ditetapkan, mampu melebihi volume kerja yang ditetapkan perusahaan, tidak pernah menunda pekerjaan serta melibatkan karyawan dalam penyusunan anggaran.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan (menurut Kasmir, 2016). Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik. Kinerja adalah tercapainya hasil dalam melaksanakan tugas tertentu (menurut Simanjuntak). Sedangkan kinerja individu ialah sebagai pencapaian kerja seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (menurut Suparno Eko Widodo, 2015).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kismir (2016) diantaranya kepemimpinan (mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya), kemampuan (kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan) dan disiplin kerja (mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan

perintah yang arus dikerjakan). Pemimpin berkomunikasi dengan disiplin bahwa karyawan bersedia mengubah perilaku mereka untuk memahami dan mengikuti semua aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, otomatis kinerja meningkat karena karyawan bekerja lebih semangat, sehingga pekerjaan berjalan lebih baik dan lebih cepat. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja juga menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,056) > t_{tabel} (1,688)$ , dengan taraf signifikan  $0,047 < 0,05$ . Nilai 2,056 lebih besar dari 1,688 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,314) > t_{tabel} (1,688)$ , dengan taraf signifikan  $0,027 < 0,05$ . Nilai 2,314 lebih besar dari 1,688 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,664) > t_{tabel} (1,688)$ , dengan taraf signifikan  $0,012 < 0,05$ . Nilai 2,551 lebih besar dari 1,688 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh antara kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $F_{hitung} (9,588) > F_{tabel} (2,87)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 9,588 lebih besar dari 2,87 menunjukkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dalam pemberian tugas hendaknya pimpinan memberikan arahan, bimbingan dan instruksi kepada karyawan agar dapat dilaksanakan dengan baik dan semaksimal mungkin.
2. Karyawan diharapkan untuk didiberikan dorongan, pembinaan dan pelatihan guna memiliki dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik guna menunjang keberhasilan pekerjaan yang dilakukan.
3. Karyawan diharapkan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dengan mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan

diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping, itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja kerja seperti penempatan kerja, promosi jabatan, tingkat pendidikan dan lain sebagainya

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- 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
- Adiputra, Y.R., & Khasanah, I. (2016). *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Citra Merek dan Persepsi Harga terhadap Keputusan*.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1.
- Akhmad Sudrajat. (2017). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. Anoraga. (2009).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amrullah., F. Kusasi., dan Nurhasnah. (2015). *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover*
- A.M. Sadirman. (2013). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chaplin, J.P. (2014). *Kamus Lengkap Psikologi, Alih Bahasa, Kartini Kartono*. Edisi 1 Cetakan IV, Jakarta : Penerbit Grafindo Persada.
- 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
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Banten: UNPAM Press.

- Edy Sutrisno, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas-asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan. (KDT).
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hadari, Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima,. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Suarli dan Bahtiar
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia,...* Liyas, J. N., & Primadi R. (2017).
- 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.
- 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.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Milman, Yusdi. (2013). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Moehiriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moenir, H.A.S. (2013). *Manajemen. Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nadeak, Bernadetha. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri. 4.0*. Jakarta: Uki Press.



- 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.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: 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.

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Soekarso, Iskandar Putong. (2015). *Kepemimpinan : Kajian Teroritis dan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sutarto Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Prenadamedia Group*.
- Sutrisno, Edy.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- Thoha, Miftah, (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. RajaGrafindo. Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJAGRAFINDO.
- 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.

## Skripsi

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan. Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero)
- Ciptawan, S. S. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Fahroby, Ahmad (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rusindo Expertiza Inspekiya Pekanbaru.
- Fitrah, M. R. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang mulia & Resto Jember.
- Nanda, A. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Cafe Purwokerto (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis)
- Primadanti, A., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Roscahyo, Agung., dan Prijati. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.
- Septianingsih, Lisa (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang. Jatimulyo.
- Sya'idah, Zulfa Arifatus (2021), Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam.

## Jurnal

- Andika, Rindi. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11 No. 2
- Andree Wijaya., Suhaji. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PNPM Jawa Tengah, Vol. 1 No. 1, STIE Widya Manggala, Semarang.

- Kholik, K. (2017). Pengaruh Job Stress Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Pada PT. Adira Finance Medan. *Forum Ekonomi Dan Sosial*.
- Malay, Irvan. (2023). Kemampuan Literasi Matematis Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, *Journal OF Mathematics Education and Science*. Vol. 8 No. 2,
- Rosalina, Maudy dan Lela Nurlaela Wati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan. Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis, & Manajemen*,
- Sari, Yanti Komala. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 6 No. 2. PT. Patra Komala.
- Sasue, Aurelie AW; Nelwan, Olivia S.; Saerang, Regina T. (2021). Pengaruh Gaya. Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9.4: 1445-1454.
- Sebayang, Saimara.; Nuzuliati, Wahyuni, Sri. (2021). Edukasi Kepada Perangkat Desa Tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pemberdayaan Sosial dan Teknologi Masyarakat*. Vol. 1 No. 1.
- Sekartini, Ni Luh. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi. Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (2), 64- 75. Vol. 10, No. 1.