



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT KERTA GAYA PUSAKA**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**SOFIE SABILLA**  
NPM : 1715310053

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERTA GAYA PUSAKA

NAMA : SOFIE SABILLA  
N.P.M : 1715310053  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 16 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



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



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

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dr Feby Milanie, S.T., S.E., M.M.



Erwansyah, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : SOFIE SABILLA  
NPM : 1715310053  
Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA  
PT KERTA GAYA PUSAKA

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Mei 2024



(Sofie Sabilla)  
NPM : 1715310053

## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : SOFIE SABILLA  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 09 Maret 1999  
NPM : 1715310053  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun XIII Pondok Miri Jl Medan-Binjai Km 13,5

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2024



Sofie Sabilla  
NPM : 1715310053

## **ABSTRAK**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kerta Gaya Pusaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 30 responden yaitu seluruh karyawan di PT Kerta Gaya Pusaka. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik yakni dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedasitas dan Analisis Linier Berganda dengan Program SPSS Versi 25.0. hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Thitung (1.776) > ttabel (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$ , Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Thitung (1.889) > Ttabel (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai Fhitung (29.775) > Ftabel (3,35) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

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

## **ABSTRACT**

*The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Kerta Gaya Pusaka. This research aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance. This research used a quantitative method involving 30 respondents, namely all employees at PT Kerta Gaya Pusaka. Data collection was carried out using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely using the Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test and Multiple Linear Analysis with the SPSS Version 25.0 Program. The results of this research show that Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance with a value of Tcount (1.776) > Ttable (1.703) with a significance level of 0.005 < 0.05, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a value of Tcount (1.889) > Ttable (1.703) with a significant level of 0.000 < 0.05. The value of Fcount (29.775) > Ftable (3.35) with a significance level of 0.00 < 0.05 so it can be concluded that H4 is accepted in the sense that there is a significant influence between leadership style and work discipline simultaneously on employee performance.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat mengajukan dan menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi persyaratan untuk kelulusan S1 (Sastra 1) yaitu penyusunan skripsi. Adapun judul yang peneliti ajukan adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kerta Gaya Pusaka.”

Skripsi ini tersusun atas bantuan dari beberapa pihak, oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram, BA., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr Feby Milanie, S.T., S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Erwansyah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan, sehingga skripsi ini dapat tersusun rapi dan sistematis.

6. Bapak/Ibu Dosen dan staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang diberikan kepada peneliti.
7. Bapak Ariesman Selaku Kepala Pimpinan Wilayah 1 PT Kerta Gaya Pusaka.
8. Bapak Ahmad Rifai Selaku Kepala Pimpinan Cabang Medan PT Kerta Gaya Pusaka.
9. Yang tercinta orang tua peneliti Bapak Bonady dan Ibu Triyanthi serta adik kandung saya Adinda Saffany dan anggota keluarga lainnya yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa sepenuhnya dalam penyusunan skripsi tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan, nasihat dan pengarahan pihak-pihak terkait. Meskipun peneliti telah berusaha dengan sebaik-baiknya dalam penyusunan skripsi ini, pasti masih tetap ada kekurangan baik dari sistematika skripsi maupun penyusunan kalimatnya. Dengan segenap hati peneliti menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan do'a, semoga penyusunan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Mei 2024

Peneliti

SOFIE SABILLA

1715310053

# DAFTAR ISI

	halaman
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Pendahuluan .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
G. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Kerangka Teoritis .....	12
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
C. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional .....	31
D. Populasi, Sampel, Jenis Data dan Sumber Data .....	33
E. Skala Pengukuran Variabel .....	35
F. Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian Sejarah Singkat Perusahaan .....	43
B. Visi dan Misi .....	45
C. Struktur Organisasi .....	45
D. Deskripsi Jabatan.....	46
E. Deskriptif Karakter Responden .....	47
F. Analisis Deskriptif (Distribusi Penelitian Responden) .....	48
G. Teknik Analisis Data .....	56
H. Pembahasan .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1.1 Pendapat Per Tahun PT Kerta Gaya Pusaka.....	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey tentang Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey tentang Gaya Kepemimpinan.....	7
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey tentang Disiplin Kerja.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.3 Skala Likert.....	35
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	47
Tabel 4.5 Statistik.....	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden.....	54
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden.....	54
Tabel 4.19 Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan.....	55
Tabel 4.20 Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.21 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas One-sample Kolmogorov.....	59
Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.27 Uji Analisis Linier Berganda.....	61
Tabel 4.28 Uji T.....	63
Tabel 4.29 Uji F.....	64
Tabel 4.30 Uji Koefisien.....	65

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	44
Gambar 4.2 Histogram .....	58
Gambar 4.3 Normal Probability plot Of Regresion.....	59
Gambar 4.4 Scatterplot.....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1: Kuisisioner (Angket)
- Lampiran 2: Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3: Tabulasi Responden
- Lampiran 4: Hasil Uji Kualitas Data
- Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6: Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7: Hasil Uji Hipotesis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi stakeholder, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemilik perusahaan, seluruh pimpinan (direksi), karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat.

Pengelola sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja yang profesional.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan perusahaan.

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yang disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pelanggannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kinerja salah satunya yaitu Gaya Kepemimpinan.

Menurut Handoko (2012) gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan sebagai hal yang penting dalam suatu kepemimpinan seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat umum yang menyentuh setiap aspek organisasi seorang pemimpin juga perlu memahami dan menerapkan manajemen yang baik.

Menurut Tannenbaun dan Schmidt dalam Edy Sutrisno (2017:221) gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah sifat dipengaruhi oleh intensitas pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh bawahannya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat mensintesisasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Menurut Singodimenjo dalam Edy Sutrisno (2011:86) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

PT Kerta Gaya Pusaka adalah suatu perusahaan jasa pengiriman barang yang dulu di kenal masyarakat dengan nama sebelum nya CV Karya Pusaka. Perusahaan ini di rintis pada 1 Maret 1969 oleh Bapak Bambang Soemantri dan Bapak R.M. Harjono Martodirdjo. Produk di perusahaan PT Kerta Gaya Pusaka ada berbagai varian diantara nya yaitu:

### **1. Pengiriman**

Jenis kiriman yang perusahaan layani yaitu: dokumen, paket, kargo, barang pindahan, kendaraan roda dua maupun roda empat, perhiasaan, dan lain-lain sesuai konsumen inginkan.

### **2. Pengepakan**

Pada proses pengepakan, barang-barang yang akan di kirimkan, di kemas sesuai standar keamanan dalam pengemasan berupa: kemasan kardus, pipa, kayu, plastik, di serta proses pelabelan dan sortir dari pihak perusahaan yang baik dan aman.

Adapun sarana yang di gunakan dalam perusahaan PT Kerta Gaya Pusaka di antara nya yaitu:

1. Darat: menggunakan *truck box* dan kereta api
2. Laut: menggunakan Container dan Ro-Ro
3. Udara: menggunakan seluruh jasa penerbangan domestik

Bekerja sama dengan pengelola bandar udara, perkeretaapian, serta pelabuhan Indonesia dan maskapai penerbangan di seluruh wilayah nusantara guna mendukung proses operasional perusahaan PT Kerta Gaya Pusaka.

Kurang tingginya kinerja pada perusahaan PT Kerta Gaya Pusaka antara lain terlihat dari karyawan yang kurang baik dimana beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, ada karyawan yang gigih dalam bekerja misalnya karyawan yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Dalam hal ini telah dilakukan penelitian pendahuluan (pra survey) dimana yang menjadi responden dalam pra survey penelitian adalah karyawan yang berjumlah 30 responden pada PT Kerta Gaya Pusaka, dengan memberikan beberapa butir pertanyaan dalam bentuk kuesioner terkait kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

**Tabel 1.1 Pendapatan Pertahun PT Kerta Gaya Pusaka**

<b>Bulan</b>	<b>Pendapatan Per Tahun</b>	
	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Januari	Rp. 1.672.150.222	Rp. 1.350.659.339
Februari	Rp. 1.451.648.110	Rp. 1.199.934.985
Maret	Rp. 1.596.411.438	Rp. 1.202.546.731
April	Rp. 1.482.993.964	Rp. 1.386.294.289
Mei	Rp. 1.362.451.691	Rp. 940.430.566
Juni	Rp. 1.831.878.972	Rp. 1.313.907.609
Juli	Rp. 1.751.953.392	Rp. 1.396.079.815
Agustus	Rp. 1.446.380.776	Rp. 1.235.493.018
September	Rp. 1.418.093.413	Rp. 1.171.862.656
Oktober	Rp. 1.276.482.769	Rp. 1.456.719.993
November	Rp. 1.266.083.794	Rp. 1.268.447.447
Desember	Rp. 1.264.973.351	Rp. 1.331.432.274
<b>Total</b>	<b>Rp. 17.821.501.898</b>	<b>Rp. 15.253.808.728</b>

*Sumber: PT Kerta Gaya Pusaka. Data Diolah Penulis 2023*

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan dilihat dari pendapatan pertahun pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan. Untuk pendapatan pada tahun 2020 sebesar Rp. 17.821.501.898 sedangkan pendapatan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar Rp. 15.253.808.728.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey tentang Kinerja Karyawan**

No	PERNYATAAN	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Apakah Bapak/Ibu selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan perusahaan.	22	60	8	40
2.	Apakah Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	15	50	15	50
3.	Apakah Bapak/Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	15	50	15	50

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan perusahaan sebanyak 8 responden dengan persentase 60%. Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik sebanyak 15 responden dengan persentase 50%. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya sebanyak 15 responden dengan persentase 50%.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey tentang Gaya Kepemimpinan**

No	PERNYATAAN	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Apakah Pemimpin mampu menunjukkan pemimpin yang berkarisma?	22	60	8	40
2.	Apakah Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan?	15	50	15	50
3.	Apakah Pemimpin mampu menghormati secara langsung kepada karyawan?	15	50	15	50

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa Pemimpin mampu menunjukkan pemimpin yang berkarisma sebanyak 8 responden dengan persentase 40%. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan sebanyak 15 responden dengan persentase 50%. Pemimpin mampu menghormati secara langsung kepada karyawan sebanyak 15 responden dengan persentase 50%.

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey tentang Disiplin Kerja**

No	PERNYATAAN	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Apakah Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja?	15	50	15	50
2.	Apakah Bapak/Ibu selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan?	15	50	15	50

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja sebanyak 15 responden dengan persentase 50%. Selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan sebanyak 15 responden dengan persentase 50%.

Menurunnya kinerja karyawan, yang dilaporkan oleh beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan PT Kerta Gaya Pusaka di sebabkan karena apabila kinerja karyawan menurun maka pencapaian perusahaan juga menurun. Salah satu penyebab kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh terjadinya adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik membahas dalam bentuk skripsi yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kerta Gaya Pusaka.”*

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Kinerja karyawan pada perusahaan menurun yang disebabkan oleh pemasukan berkurang, dimana banyak karyawan yang kurang disiplin dan tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal dan baik.
2. Masih perlunya arahan dan motivasi dari pemimpin kepada karyawannya agar karyawan bisa bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
3. Masih perlunya ketegasan yang dimiliki pemimpin yang ada, sehingga karyawan bisa patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh PT Kerta Gaya Pusaka.

4. Karyawan masih perlu mengendalikan emosinya, hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja yang seharusnya dapat dihasilkan secara maksimal.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini berfokus kepada seluruh karyawan PT Kerta Gaya Pusaka tetap menguji dan menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kerta Gaya Pusaka.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka PT Kerta Gaya Pusaka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kerta Gaya Pusaka.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT Kerta Gaya Pusaka, skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan usulan khususnya mengenai perilaku pelanggan terhadap kinerja pada PT Kerta Gaya Pusaka.
2. Bagi Universitas, peneliti berharap hasil skripsi yang sangat terbatas ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, memperluas wawasan serta sumbangan pemikiran dan bahan referensi mahasiswa/i khususnya Program Studi Manajemen.
3. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan, memperluas wawasan dan pengalaman khususnya mengenai adanya perilaku pelanggan terhadap kinerja pada PT Kerta Gaya Pusaka.

#### **G. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Wanudhyaria Hamarto (2019). Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

### **1. Judul Penelitian**

Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Eatore. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kerta Gaya Pusaka.

### **2. Variabel Penelitian**

Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

### **4. Lokasi Penelitian**

Penelitian terdahulu di PT Dagsap Eatore, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Kerta Gaya Pusaka.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Landasan Teori**

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

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

Kinerja adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, Kinerja juga di definisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

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

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

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

## **c. Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja: Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja: Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas: Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja: Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif: Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian: Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan: Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran: Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas: Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2012) gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan sebagai hal yang penting dalam suatu

kepemimpinan seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat umum yang menyentuh setiap aspek organisasi seorang pemimpin juga perlu memahami dan menerapkan manajemen yang baik.

Menurut Tannenbaun dan Schmidt dalam Edy Sutrisno (2017:221) gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah sifat dipengaruhi oleh intensitas pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh bawahannya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat mensintesisakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

#### **b. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan**

Adapun tipe-tipe gaya kepemimpinan menurut Handoko (2013) adalah sebagai berikut:

##### **1. Gaya kepemimpinan Otokratis.**

Gaya yang tidak menerima kritik, saran maupun masukan dari bawahan sebab menurutnya wewenang absolut berada ditangan pemimpin.

2. Gaya kepemimpinan Partisipatif.

Pemimpin mengikutsertakan bawahan pada pengambilan keputusan. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan guna mengembangkan kemampuannya dan didukung oleh pimpinannya.

3. Gaya kepemimpinan Laissez faire.

Pimpinan tidak partisipasi sedikitpun pada kegiatan kelompoknya. Seluruh pekerjaan dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan pemimpin hanya bertindak selaku simbol

**c. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Handoko (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kedudukan sebagai pengawas.

2. Kebutuhan akan prestasi didalam pekerjaan.

3. Kecerdasan.

Seorang pemimpin diharapkan dapat melihat dengan cepat berbagai macam perubahan yang terjadi lewat keahlian dan keterampilan yang ia miliki.

4. Ketegasan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin harus pandai dan tegas dalam pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan dapat meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

5. Kepercayaan diri.

Rasa percaya diri yang ada pada seseorang akan memberikan keberanian guna memimpin, mengambil keputusan, dan menjalankan tindakan yang berdampak untuk organisasi.

### **3. Disiplin Kerja**

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

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

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

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:89) Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

a. Besar kecil pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

**B. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ine Riski Cahyani (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2)	Regresi Linier Berganda	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Tritunggal Mulia (Wisesa Surakarta)	Disiplin Kerja (X3)  Kinerja Karyawan (Y)		2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	Gaya Kepemimpinan (X1)  Pengawasan (X2)  Disiplin Kerja (X3)  Kinerja Pegawai (Y)	Analisa Regresi Berganda	1. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 3. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Kevin Arasyi Ramadhan (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Finnet Indonesia)	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial, motivasi (X1) karyawan PT Finnet Indonesia berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</li> <li>2. Secara parsial, disiplin kerja (X2) karyawan PT Finnet Indonesia berkontribusi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</li> <li>3. Secara parsial, Lingkungan kerja (X3) karyawan PT Finnet Indonesia berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</li> <li>4. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia.</li> </ol>
4.	Ratna Fitriani (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap</li> </ol>

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Malioboro Yogyakarta	Kinerja Karyawan (Y)		<p>kinerja karyawan</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan</p>
5.	Lisa Septianingsih (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo	<p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Upah (X4)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	Regresi Linier Sederhana	<p>1. kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
6.	Wanudhyaria Hamarto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Eatore	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	Regresi Linier Berganda	<p>1. Tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Adanya pengaruh</p>

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan bersamaan terhadap kinerja karyawan
7.	Julita (2020)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar	Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisa Regresi Berganda	1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Dinawati Tarigan, Aisyah (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Bisnis Mekaar	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian secara parsial

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Cabang Kutalimbaru			menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sekaligus sebagai variabel yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Dwi Elfitra Azhara (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>2. motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan</li> </ol>

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Lingkungan Kerja (X3), memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
10.	Adrie Frans Assa, Anugerah Dachi (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy	Disiplin Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan walupun perusahaan telah memberi motivasi positif kepada karyawan.

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2014:54) “Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.”

Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka peneliti membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini.

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

Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu Ghafoor et al. (2011) demikian juga Pradeep dan Prabhu (2011) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dan tingkat pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas/ pekerjaan akan lebih baik apabila ditunjang/didukung oleh peranan pimpinan yang dapat dijadikan teladan bagi setiap individu karyawan, misalnya dalam perusahaan ini karyawan cenderung lebih menghendaki kepemimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan yang demokratis atau pun kepemimpinan kuat (*maturity*), maksudnya yaitu bahwa dalam hal-hal tertentu diperlukan pimpinan yang tegas misalnya dalam hal penerapan disiplin kerja, namun tetap pimpinan memberikan ruang yang cukup untuk karyawan misalnya dalam hal keleluasaan berpendapat, sering karyawan diminta untuk memberikan pendapat/masukan, ide/gagasan untuk membuat suatu keputusan-keputusan penting demi kemajuan perusahaan, atau pemecahan masalah, dan lain-lain.

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

Disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat

perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai kinerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

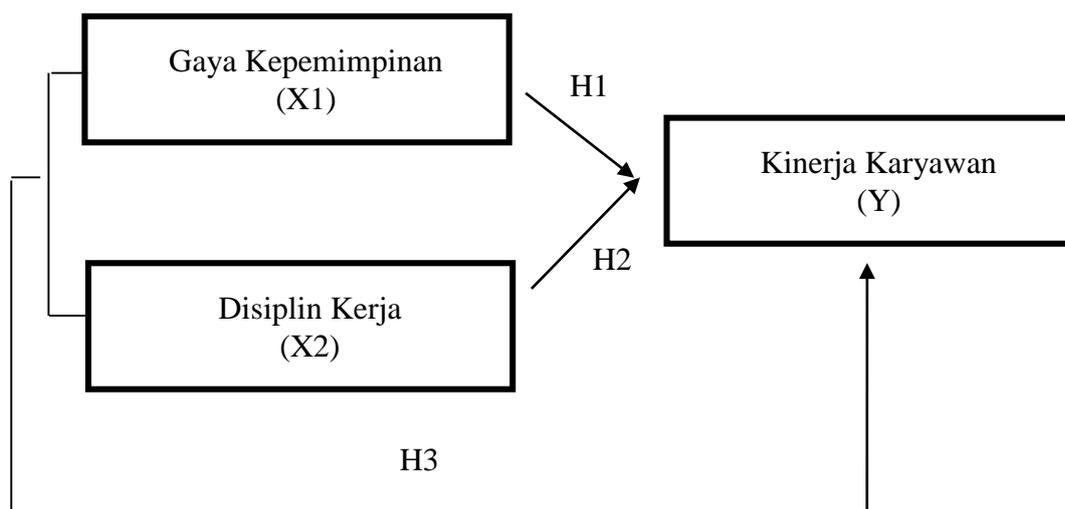
Dari hasil kajian pustaka membaca teori dan penelitian orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan searah karena semakin baik disiplin kerja dari seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Demikian pula apabila disiplin kerja yang dimiliki oleh individu karyawan rendah, maka karyawan tidak merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari pegawai PT Kerta Gaya Pusaka. Pemimpin yang memperlakukan pegawai secara sama dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja pegawai serta pegawai yang meninggalkan ruangan kerja disaat jam kerja sedang berlangsung bukan untuk urusan kerja, selain itu banyak pegawai yang terlambat kembali ke kantor setelah istirahat siang menyebabkan penurunan kualitas terhadap perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut gambar dari kerangka konseptual:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”. Berdasarkan penelitian terdahulu dan pemaparan para ahli, maka dapat di temukan hipotesis:

1. H1: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka
2. H2: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka

3. H3: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) “Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **a. Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian di PT Kerta Gaya Pusaka Cabang Medan, beralamat di Jl. Stasiun Kereta Api No. 1 Medan

##### **b. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan September 2023.

Tabel 3. 1 Jadwal Proses Penelitian

NO	Aktivitas	Jul 2022	Okt 2022	Nov 2022	Jan 2023	Agt 2023	Jan 2024	Mei 2024
1.	Pengajuan Judul	█	█					
2.	Riset Awal	█	█					
3.	Penyusunan Proposal		█	█	█	█		
4.	Perbaikan Proposal			█	█	█	█	
5.	ACC Seminar Proposal				█			
6.	Seminar Proposal					█		
7.	Pengolahan Data					█	█	█
8.	Bimbingan Skripsi						█	█
9.	Skripsi/Meja Hijau							█

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

### C. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

##### a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2016:39) “Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau bebas (X).” Variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT Kerta Gaya Pusaka.

## **b. Variabel Independen (X)**

Variabel independen (bebas) menurut Sugiyono (2015:39) “Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Y).” Variabel independen atau variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah

### **1. Gaya Kepemimpinan (X1)**

Gaya kepemimpinan mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. (Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27).

### **2. Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

## **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional menurut Sugiyono (2015:38) “Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreativitas</li> </ol>	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan</li> </ol>	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Handoko (2012) gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapamempengaruhi moral. kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan kedudukan sebagai pengawas.</li> <li>2. Kebutuhan akan prestasi didalam pekerjaan.</li> <li>3. Kecerdasan</li> <li>4. Ketegasan dalam pengambilan keputusan</li> <li>5. Kepercayaan diri</li> </ol>	Likert

Sumber: Hasil Penelitian Penulis, 2023

#### **D. Populasi, Sampel, Jenis Data dan Sumber Data**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Populasi mencakup semua objek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:73) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan *Purposive Sampling* yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel sesuai dengan kesanggupan dan kemampuan peneliti dalam menentukan responden yang dirasa cukup dan penting untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Maka sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 30 orang responden yang merupakan karyawan PT. Kerta Gaya Pusaka.

## **3. Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2016:308), jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan sumber data yang diperoleh dari lokasi yaitu PT Kerta Gaya Pusaka.

## **4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data ini bisa berupa kuisisioner (angket) yang akan dilakukan kepada karyawan PT Kerta Gaya Pusaka.

## E. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2014:93) “Skala likert adalah skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor atau nilai disusun berdasarkan skala likert skor hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban kuesioner, guna menentukan dan mengetahui frekuensi responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka pada tabel 3.3 berikut:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

No.	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2010:93)*

## F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193) “Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data”.

### 1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Supranto (2010:60) “Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharap bekerjasama dalam menyisihkan waktunya dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian secara tertulis sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan.” Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada subjek di PT Kerta Gaya Pusaka. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2010:335) “Teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.” Analisis bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara fenomena yang terkait seputar penelitian.

Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel. Alat uji analisis data menggunakan linearitas regresi sederhana yaitu bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang akan dikenakan prosedur analisis statistik regresi, apakah menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Untuk keabsahan data, sebelum data diolah data lebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas kuesioner dan uji reliabilitas kuesioner.

## 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji reliabilitas dan uji validitas.

### a. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Menurut Sugiyono (2017) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Dalam penelitian ini menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

### b. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0 for windows dengan kriteria berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan *valid*.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka penelitian ini melakukan uji normalitas, multikoloneritasi, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas adalah uji yang melihat apakah residual yang di dapat memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka dapat di katakan residual berdistribusi normal, dan sebaliknya.

### b. Uji multikoloneritasi

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) menjelaskan bahawa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada

grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Ghozali (2018:139) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar perilaku pelanggan dan loyalitas pelanggan terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 16.00) dengan persamaan:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Disiplin Kerja

X1 = Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

$e = \text{Error term}$  (Kesalahan penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji $t$ )

Ghozali (2016:98) memberikan pendapat bahwa uji  $t$  statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bentuk pengujian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.  $H_0: b_1:b_2=0$  Artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka
2.  $H_0: b_1:b_2\neq 0$  Artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka

Pada penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $(\alpha) = 5\%$ .

Kriteria penelitian hipotesis pada uji  $t$  ini adalah:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} = t_{tabel}$  Maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak

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

Ghozali (2016:96) Uji statistik  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini bentuk pengujianya sebagai berikut:

1.  $H_0: b_1:b_2= 0$  Artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka
2.  $H_0: b_1:b_2 \neq 0$  Artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka

Dalam penelitian ini nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) =5%

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Koefisiensi determinasi ini mengukur prosentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan X terhadap Y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3. 4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian Sejarah Singkat Perusahaan

PT Kerta Gaya Pusaka adalah suatu perusahaan jasa pengiriman barang yang dulu di kenal masyarakat dengan nama sebelum nya CV Karya Pusaka. Perusahaan ini di rintis pada 1 Maret 1969 oleh Bapak Bambang Soemantri dan Bapak R.M. Harjono Martodirdjo.

PT Kerta Gaya Pusaka adalah perusahaan jasa ekspres, pengiriman dokumen dan barang untuk tujuan seluruh kota di Indonesia (Domestik). PT Kerta Gaya Pusaka bergerak dalam bidang jasa ekspedisi sejak tahun 1969 yang ditangani secara khusus dengan layanan *door to door service* dari Kantor Pusat Bank Pemerintah maupun Swasta, Perusahaan Negara maupun Swasta, Asuransi, Pelayaran dll secara timbal balik dengan sarana angkutan pesawat udara, angkutan darat dan laut.

Adapun keunggulan dari PT Kerta Gaya Pusaka yaitu:

1. Cakupan/cakupan area yang luas.
2. Sudah Berpengalaman selama 50 tahun lebih.
3. Didukung dengan jumlah karyawan Nasional sebanyak 2.000 lebih dengan status pegawai tetap.
4. Seluruh area ditangani cabang sendiri yang bukan keagenan yang berjumlah 251 kantor cabang.
5. Semua armada pengantaran (roda 6 , 4 dan roda 2) adalah milik perusahaan.

6. Didukung dengan Infrastruktur Informasi teknologi yang telah memadai sehingga proses kiriman monitoring bisa lebih cepat.
7. Dalam proses pengembalian bukti fisik tanda terima pihak customer tidak di bebaskan biaya lagi.
8. Validitas data status kiriman yang sangat tinggi.

Produk di perusahaan PT Kerta Gaya Pusaka ada berbagai varian diantaranya yaitu:

### **1. Pengiriman**

Jenis kiriman yang perusahaan layani yaitu: dokumen, paket, kargo, barang pindahan, kendaraan roda dua maupun roda empat, perhiasaan, dan lain-lain sesuai konsumen inginkan.

### **2. Pengepakan**

Pada proses pengepakan, barang-barang yang akan di kirimkan, di kemas sesuai standar keamanan dalam pengemasan berupa: kemasan kardus, pipa, kayu, plastik, di serta proses pelabelan dan sortir dari pihak perusahaan yang baik dan aman.

Adapun sarana yang di gunakan dalam perusahaan PT Kerta Gaya Pusaka di antara nya yaitu:

1. Darat: menggunakan truck box dan kereta api
2. Laut: menggunakan Container dan Ro-Ro
3. Udara: menggunakan seluruh jasa penerbangan domestik

Bekerja sama dengan pengelola bandar udara, perkereta apian, serta pelabuhan Indonesia dan maskapai penerbangan di seluruh wilayah nusantara guna mendukung proses operasional perusahaan Kerta Gaya Pusaka.

## **B. Visi dan Misi**

Adapun visi dari PT Kerta Gaya Pusaka yaitu memberikan pelayanan dengan prinsip “**CARE**” atau singkatan dari “**C**epat, **A**manah, **R**amah, **E**konomis” untuk kepuasan pelanggan.

Sedangkan misi dari PT Kerta Gaya Pusaka yaitu menjadi perusahaan terkemuka bidang pengiriman cepat dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya dan memberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan.

## **C. Struktur Organisasi**

Adapun bagan struktur organisasi PT Kerta Gaya Pusaka Medan secara lengkap dapat dilihat dari gambar:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**



## **D. Deskripsi Jabatan**

Adapun tugas dan fungsi masing-masing pejabat adalah sebagai berikut:

### **1. Kepala Pimpinan Wilayah**

Kepala Pimpinan Wilayah bertugas sebagai mengarahkan dan memimpin karyawannya atau bawahannya agar dapat menjalankan tugas dengan baik di dalam suatu perusahaan.

### **2. Kepala Pimpinan Cabang**

Kepala pimpinan cabang bertugas sama halnya dengan kepala pimpinan wilayah, akan tetapi kepala pimpinan cabang tersebut bertanggung jawab untuk menjaga barang, mengontrol arus barang, dan mengatasi atas permasalahan dalam perusahaan.

### **3. Supervisor**

Supervisor bertugas sebagai melakukan mengontrolan terhadap karyawannya. Selain itu, supervisor juga mengawasi jalannya perusahaan, mulai dari perencanaan, penyusunan, hingga pengambilan keputusan.

### **4. Administrator Keuangan**

Pada umumnya, tugas administrator keuangan adalah untuk mengetahui dan mencatat besarnya anggaran belanja perusahaan, perencanaan peminjaman, pengelolaan uang kas masuk dan keluar, hingga pembayaran jatuh tempo utang.

### **5. Kurir**

Tugas utama dari seorang kurir adalah untuk mengantar/menjemput barang, menyelesaikan kiriman, dan menyelesaikan administrasi.

### E. Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, terkumpul data primeer yang diambil dari responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kerta Gaya Pusaka.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Laki - Laki	25	83,3	83,3	83,3
	Perempuan	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25,0

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden laki-laki adalah sebanyak 25 responden atau (83,3%) dari jumlah responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 5 responden atau (16,7%). Dengan demikian dominan jenis kelamin responden yaitu laki-laki.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	10	33,3	33,3	33,3
	31 - 35 Tahun	5	16,7	16,7	50,0
	35 - 40 Tahun	9	30,0	30,0	80,0
	41 - 50 Tahun	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25,0

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, responden dengan umur 25-30 tahun sebanyak 33,3%, umur 31-35 tahun sebanyak 16,7%, umur 35-40 tahun sebanyak 30,0%,

dan umur 41-50 tahun sebanyak 20,0%. Dengan demikian umur responden dominan 25-30 tahun.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	8	26,7	26,7	26,7
	SMA/ SMK	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25,0

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 73,3%, Strata 1 sebanyak 26,7%. Dengan demikian responden pendidikan terakhir responden dominan SMA/SMK.

#### **F. Analisis Deskriptif (Distribusi Penelitian Responden)**

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 30 orang.

**Tabel 4. 4 Kriteria Penilaian pernyataan Responden**

No.	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sugiyono, (2010)

Berikut ini deskripsi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Statistik**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	8.00	20.00	169.667	340.433
Disiplin Kerja	30	8.00	20.00	169.500	303.445
Kinerja Karyawan	30	15.00	25.00	216.060	348.833
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25,0

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dengan nilai Mean sebesar 169,6 , dengan nilai maximum sebesar 20,0, dengan nilai Minimum sebesar 8,0. Disiplin kerja dengan nilai mean sebesar 169,5 dengan nilai minimum sebesar 8,0, dan nilai maximum sebesar 2,0. Kinerja Karyawan dengan nilai mean sebesar 216,06 dengan nilai minimum sebesar 15,0 dan nilai maximum sebesar 25,0.

Berikut ini hasil pendistribusian kuesioner kepada responden dapat dilihat pada uraian tabel dibawah :

**Tabel 4. 6 Saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan perusahaan**

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	19	63.3	63.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25,0

Berdasarkan pada tabel 4.6. Responden yang netral sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang setuju sebanyak 19 orang (63,3%) dan responden sangat setuju sebanyak 10 orang (33,3%). Dengan demikian dominan responden setuju.

**Tabel 4. 7 Saya selalu datang dengan tepat waktu**

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	13	43.3	43.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.7. Responden yang netral sebanyak 7 orang (23,3%), responden yang setuju sebanyak 13 orang (43,3%) dan responden sangat setuju sebanyak 10 orang (33,3%). Dengan demikian dominan responden sangat setuju.

**Tabel 4. 8 Saya tidak pernah menunda pekerjaan**

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	6	20.0	20.0	23.3
	Setuju	14	46.7	46.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.8. Responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang netral sebanyak 6 orang (20,0%), responden setuju sebanyak 14 orang (46,7%), dan responden sangat setuju sebanyak 9 orang (30,0%). Dengan demikian dominan responden sangat setuju.

**Tabel 4. 9 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik**

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	6	20.0	20.0	26.7
	Setuju	15	50.0	50.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.9. Responden yang tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), responden netral sebanyak 6 orang (20,0%), responden yang setuju sebanyak 15 orang (50,0%) dan responden sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%). Dengan demikian dominan responden setuju.

**Tabel 4. 10 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya**

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	4	13.3	13.3	16.7
	Setuju	11	36.7	36.7	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.10. Responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang setuju sebanyak 11 orang (36,7%) dan responden sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7%). Dengan demikian dominan responden sangat setuju.

**Tabel 4.11 Pemimpin mampu menghormati secara langsung kepada karyawan**

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	5	16.7	16.7	20.0
	Setuju	9	30.0	30.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.11. Responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden netral sebanyak 5 orang (16,7%), responden yang setuju sebanyak 9 orang (30,0%) dan responden sangat setuju sebanyak 15 orang (50,0%). Dengan demikian dominan responden sangat setuju.

**Tabel 4.12 Pemimpin mampu menunjukkan pemimpin yang berkharisma**

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	5	16.7	16.7	20.0
	Setuju	12	40.0	40.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.12. Responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden netral sebanyak 5 orang (16,7%), responden yang setuju sebanyak 12 orang (40,0%) dan responden sangat setuju sebanyak 12 orang (40,0%). Dengan demikian dominan responden setuju dan sangat setuju.

**Tabel 4.13 Pemimpin dapat menghargai ide dari karyawan**

<b>X1.3</b>					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Netral	4	13.3	13.3	20.0
	Setuju	14	46.7	46.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.13. Responden yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan responden sangat setuju sebanyak 10 orang (33,3%). Dengan demikian dominan responden setuju.

**Tabel 4.14 Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan**

<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Netral	8	26.7	26.7	36.7
	Setuju	11	36.7	36.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.14. Responden yang tidak setuju sebanyak 3 orang (10,0%), responden netral sebanyak 8 orang (26,7%), responden yang setuju sebanyak 11 orang (36,7%) dan responden sangat setuju sebanyak 8 orang (26,7%). Dengan demikian dominan responden setuju.

**Tabel 4.15 Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja**

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	3	10.0	10.0	16.7
	Setuju	12	40.0	40.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.15. Responden yang tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), responden netral sebanyak 3 orang (10,0%), responden yang setuju sebanyak 12 orang (40,0%) dan responden sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Dengan demikian dominan responden setuju.

**Tabel 4.16 Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan**

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	4	13.3	13.3	16.7
	Setuju	11	36.7	36.7	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.16. Responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%), responden netral sebanyak 4 orang (13,3%), responden yang setuju sebanyak 11 orang (36,7%) dan responden sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7%). Dengan demikian dominan responden sangat setuju.

**Tabel 4.17 Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku**

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	1	3.3	3.3	10.0
	Setuju	10	33.3	33.3	43.3
	Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.17. Responden yang tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), responden netral sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang setuju sebanyak 10 orang (33,3%) dan responden sangat setuju sebanyak 17 orang (56,7%). Dengan demikian dominan responden sangat setuju.

**Tabel 4.18 Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu**

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	2	6.7	6.7	13.3
	Setuju	17	56.7	56.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.18. Responden yang tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%), responden netral sebanyak 2 orang (6,7%), responden yang setuju sebanyak 17 orang (56,7%) dan responden sangat setuju sebanyak 9 orang (30,0%). Dengan demikian dominan responden sangat setuju.

## G. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrument penelitian dapat digunakan atau tidak. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table dibawah ini dengan ketentuan jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,03) atau nilai sig  $< 0,05$  maka item pernyataan tersebut dianggap valid.

**Tabel 4.19 Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	12.0000	5.172	.664	.717	.761
X1.2	12.1000	5.266	.676	.748	.757
X1.3	12.2333	4.323	.822	.717	.676
X1.4	12.4667	5.637	.435	.537	.867

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh corrected item-total correlation tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner adalah valid dan layak digunakan. Dengan demikian, kuisisioner dapat digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap kehandalan kuisisioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.20 Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.7667	5.082	.852	.741	.892
X2.2	12.7000	5.390	.833	.723	.898
X2.3	12.5667	5.289	.828	.690	.900

X2.4	12.8667	5.637	.785	.632	.914
------	---------	-------	------	------	------

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh corrected item-total correlation tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner adalah valid dan layak digunakan. Dengan demikian, kuisisioner dapat digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap kehandalan kuisisioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.21 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan**

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.3000	7.114	.708	.756	.841
Y1.2	16.5000	6.259	.681	.603	.835
Y1.3	16.5667	5.909	.727	.691	.823
Y1.4	16.7000	5.803	.713	.751	.828
Y1.5	16.3333	6.092	.743	.794	.845

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh corrected item-total correlation tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3 sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner adalah valid dan layak digunakan. Dengan demikian, kuisisioner dapat digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap kehandalan kuisisioner tersebut atau dilakukan pengujian reliabilitas.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian dimana suatu alat ukur mampu menunjukkan sampai sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan dan dapat digunakan sewaktu-waktu. Cara pengukurannya adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukkan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka kuisioner tersebut reliable.

**Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.821	4

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,821 > 0,6$  sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliable).

**Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.924	4

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,924 > 0,6$  sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliable).

**Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.871	5

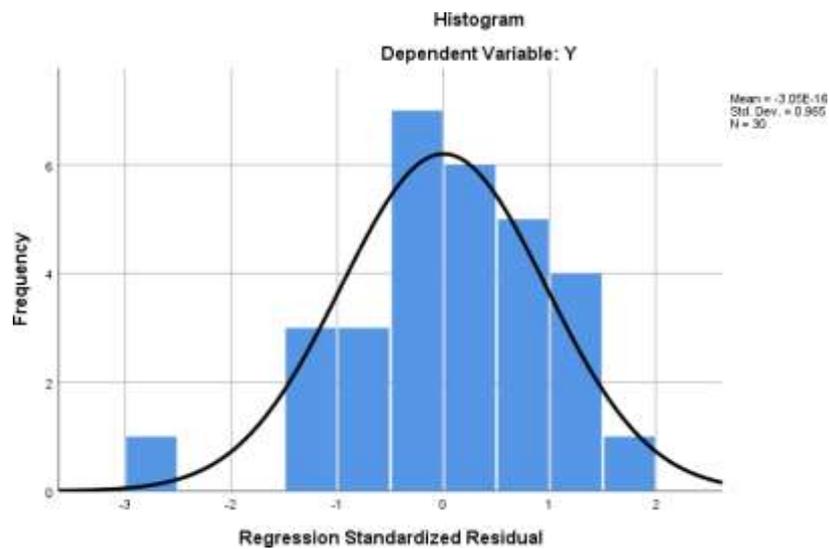
Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,871 > 0,6$  sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliable).

## 2. Uji Asumsi Klasik Data

### a. Uji Normalitas

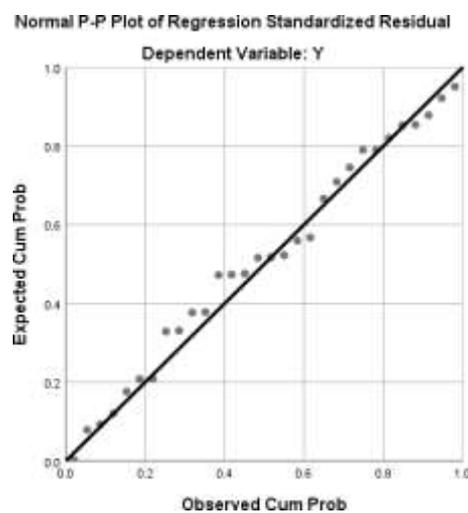
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal probability plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikan 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Histogram**

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan gambar grafik Histogram diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan dan berbentuk lonceng, maka refresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3 Normal Probability Plot of Regression**

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Statistik Normalitas One-sample Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60797073
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.064
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada hasil pengujian normalitas Kolmogorov-smirnov membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik tergolong berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Hasil Pengujian Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.26 Uji Multikolerasi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.665	3.428		2.820	.035		
	X1	.325	.184	.319	1.766	.003	.872	1.146
	X2	.333	.106	.311	1.889	.000	.872	1.146

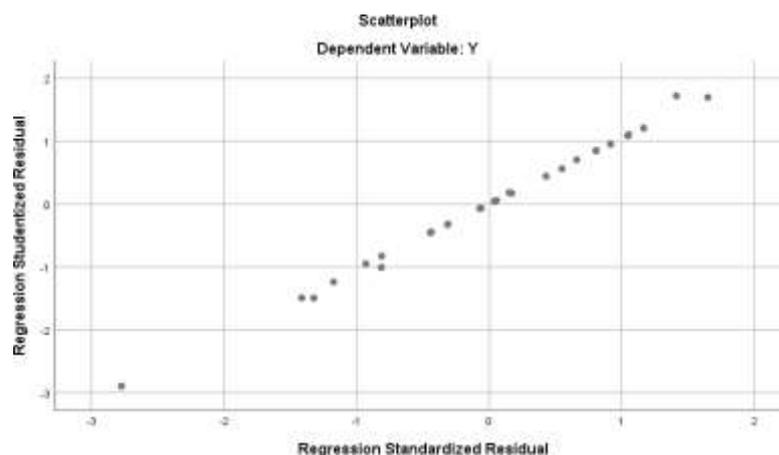
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel persamaan pertama diatas dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai nilai tolerance 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak memiliki gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedasitas

Hasil pengujian heterokedastisitas memakai metode grafik scatterplot dapat dilihat pada kedua persamaan gambar dibawah ini:



**Gambar 4.4 Scatterplot**

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Pada gambar grafik scatterplot diatas, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian yang dilakukan tidak terjadi heteroskedastisitas

## 1. Uji Analisis Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah berikut ini:

**Tabel 4.27 Uji Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.665	3.428		2.820	.035		
	X1	.325	.184	.319	1.766	.003	.872	1.146
	X2	.333	.106	.311	1.889	.000	.872	1.146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolaan SPSS versi 25.0

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut:

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

$$Y = 7.665 + 0,325 + 0,333 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 7.665 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), variabel (X2) yaitu Disiplin Kerja bernilai 0 maka Kinerja Karyawan adalah tetap sebesar 0.
2. Koefisien X1 ( $b_1$ ) = 0,325 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,325. Artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,325.
3. Koefisien X2 ( $b_2$ ) = 0,333 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,333. Artinya setiap peningkatan Disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,333.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Parsial)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Penentuan dalam menentukan nilai  $T_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus berikut:

$$\text{Rumus: } df = n - k = 30 - 3 = 27$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel Penelitian

$k$  = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya  $df$  adalah 27 dan diperoleh nilai  $T_{tabel}$  tersebut yaitu sebesar 1,703. Sedangkan nilai  $T_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah ini diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 4.28 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.665	3.428		2.820	.035		
	X1	.325	.184	.319	1.766	.003	.872	1.146
	X2	.333	.106	.311	1.889	.000	.872	1.146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Pada tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  (1.766) >  $t_{tabel}$  (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  (1.889) >  $T_{tabel}$  (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### b. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). dalam menentukan nilai Ftabel, maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini :

Rumus :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k = 30 - 3 = 27$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya df sebagai pembilang adalah: 2 dan df sebagai penyebut adalah: 27, maka dapat diperoleh nilai Ftabel adalah: 3,35. Sedangkan nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji F hitung dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 4.29 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.956	2	87.978	29.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	97.244	27	4.305		
	Total	273.200	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (29.775) > Ftabel (3,35) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Koefisien Determinasi (adjust R2 )**

Koefisien Determinasi (adjust R2 ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.30 Uji Koefisien**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.728	.725	3.70284
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel persamaan pertama diatas, Nilai Adjust R Square (R2) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,728. Hal ini berarti besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $100\% - 72,8\% = 27,2\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

## H. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  (1.766) >  $t_{tabel}$  (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien  $X1(b1) = 0,325$  menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,325. Artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,325.

Penelitian ini mendukung hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ine Riski Cahyani Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel Disiplin Kerja (X2) terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  (1.889) >  $T_{tabel}$  (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien  $X2(b2) = 0,333$  menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap

Kinerja Karyawan sebesar 0,333. Artinya setiap peningkatan Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,333.

Penelitian ini mendukung hasil Penelitian yang dilakukan oleh Julita Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kerta Gaya Pusaka**

Bahwa nilai  $F_{hitung} (29.775) > F_{tabel} (3,35)$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjust R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,728. Hal ini berarti besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $100\% - 72,8\% = 27,2\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

Penelitian ini mendukung hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dinawati Tarigan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  (1.776) >  $T_{tabel}$  (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) terlihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  (1.889) >  $T_{tabel}$  (1,703) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bahwa nilai  $F_{hitung}$  (29.775) >  $F_{tabel}$  (3,35) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

#### B. Saran

1. Karyawan disarankan untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan agar lebih maju dan berkembang lebih luas.
2. Karyawan harus lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya juga lebih tepat waktu.
3. Karyawan hendaknya memiliki sikap inisiatif dan kreatifitas yang dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pimpinan.

4. Seorang pemimpin hendaknya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya, dan pemimpin hendaknya dapat melaksanakan pengawasan tugas yang diberikan kepada bawahannya secara bijaksana dan dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

- Abdurrahman, Dudung, dkk, (2020), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Fajar Jaya*, Vol. 6 No. 2, ISSN 2460-6545.
- 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
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisyah, Dinawati Tarigan, (2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Bisnis Mekar Cabang Kutalimbaru*, Medan, Sumatera Utara.
- Azhara, Dwi Elfitra, (2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero)*, Pekanbaru.
- Cahyani, Ine Riski (Februari 2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Surakarta.
- Cahyaning Putri, Rahajeng, dkk (Juli 2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukadri Vision Balikpapan*, Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 4 No. 2
- 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
- Dachi, Anugerah, dkk, (2023), *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 4 No. 1.
- Dotulong, Lucky, dkk, (September 2018), *Jurnal EMBA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*, Vol. 6 No. 4, ISSN 2303-1174.
- Fitriani, Ratna, (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro*, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hamarto, Wanudhyaria, (Juni 2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dagsap Endura Eatore*, *Journal of Economics & Business*, Vol. 8 No. 1, ISSN: 2302-8025

- Hardian, F., Raharjo, K., & Hakam, M. S. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–7.
- Harsono, Yhonanda, dkk, (April 2021), *Jurnal PERKUSI (Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia)*, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Chakra Lestari Sejahtera*, Vol. 1 No. 2.
- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Julita, (2020), *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta*, Aceh.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marbun, Patar, dkk (Desember 2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN*, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2 Hal 167-175
- 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., Rangkyu, 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., Rangkyu, 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.

- Pandowo, Merinda, dkk, (Juni 2017), *Jurnal EMBA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado*, Vol. 5 No. 2, Hal 1599-1606, ISSN 2303-1174.
- Pusparani, Mellysa, (Maret 2021), *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*, Vol. 2 No. 4, E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246
- 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.
- 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.
- Ramadhan, Kevin Arasyi, (2018), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Finnet Indonesia)*, Jakarta.
- Rizki, Tania, dkk (November 2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans Retail Indonesia*, Vol. 5 No. 4, ISSN: 2598-8719.
- Septianingsih, Lisa, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo*, Lampung.
- 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.

**Dari Internet:**

Tampi. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indones.* TB. Journal "Acta Diurna" Volume III. diakses tanggal 10 September 2023.

**Dari Buku:**

Milanie, F., Aryza, S., Sitepu, S. A., & Syahfitri, E. S. (2022). PENGEMBANGAN KAWASAN OBJEK WISATA DALAM MEMPERCEPAT PENGEMBANGAN EKONOMI DESA BAGI PEMULA . *Penerbit Tahta Media*. Retrieved from <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/134>