



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA SEJAHTERA DUA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Taufik Akbar

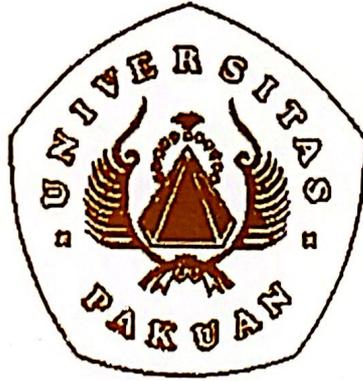
021120221

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JULI 2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUANA SEJAHTERA DUA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis :

(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal :

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Taufik Akbar  
NPM : 021120221  
Program Studi : Manajemen  
Mata kuliah : Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEster  
Anggota komisi : Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEster)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)



---

Diketahui,

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUANA SEJAHTERA DUA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Senin, 22 Juli 2024

Taufik Akbar

021120221

Menyetujui,

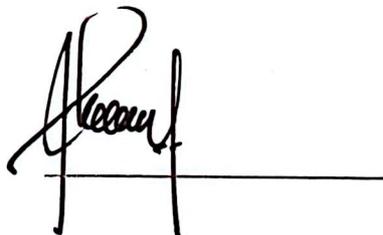
Ketua Penguji Sidang

(Dewi Atika, SE., M.Si)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEsther)



Anggota Komisi Pembimbing (Dr.

Dewi Taurusyanti, SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Taufik Akbar

NPM : 021120221

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



021120221

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024 Hak Cipta  
Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*

## ABSTRAK

TAUFIK AKBAR, 021120221 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua, di bawah bimbingan HARI MUHARAM dan DEWI TAURUSYANTI 2024.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan satu hal yang harus menjadi fokus perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja sebagai faktor internal dan kepemimpinan transformasional sebagai faktor eksternal. Berdasarkan hasil observasi di PT. Buana Sejahtera Dua dengan total 38 responden ditemukan bahwa tingkat disiplin karyawan dan kepemimpinan transformasional dari pemimpin masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Buana Sejahtera Dua.

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang melibatkan responden karyawan PT. Buana Sejahtera Dua sebanyak 38 responden. Disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Besaran sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuisioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis.

Hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} 42,763 > F_{tabel} 3,26$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Sejahtera Dua. Hasil koefisien determinasi menunjukkan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 38,1% sedangkan kepemimpinan transformasional sebesar 40,1%. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu (X1) disiplin kerja dan (X2) kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan.

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmatnya sehingga proposal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua”

Tujuan dari penulisan proposal ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor dan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua”

Dalam penulisan proposal ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya proposal penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya yang tercinta yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk doa serta bantuan finansial sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, SE., ME selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M. selaku Ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan seminar proposal penelitian ini.
6. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan seminar proposal ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada teman-teman Manajemen angkatan 2020 yang memberi kenangan, semangat serta kebersamaannya di masa perkuliahan.

Bogor, 27 Maret 2024

Taufik Akbar

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah</b> .....	<b>10</b>
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	10
1.2.2 Rumusan Masalah .....	10
<b>1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian</b> .....	<b>10</b>
1.3.1 Maksud Penelitian .....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	11
<b>1.4 Kegunaan Penelitian</b> .....	<b>11</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>12</b>
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
<b>2.2 Disiplin Kerja</b> .....	<b>15</b>
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	19
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	20
<b>2.3 Kepemimpinan Transformasional</b> .....	<b>21</b>
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional .....	21
2.3.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional .....	23
2.3.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	24
<b>2.4 Kinerja</b> .....	<b>25</b>
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	27
2.4.4 Indikator Kinerja .....	29
<b>2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran</b> .....	<b>31</b>
2.5.1 Penelitian Sebelumnya .....	31

2.5.2 Kerangka Pemikiran .....	36
<b>2.6 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1. Jenis Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....</b>	<b>39</b>
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	39
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	40
<b>3.4 Operasional Variabel .....</b>	<b>40</b>
<b>3.5 Metode Penarikan Sampel.....</b>	<b>43</b>
<b>3.6 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>44</b>
<b>3.7 Uji Instrumen.....</b>	<b>45</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	48
<b>3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data .....</b>	<b>50</b>
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	50
3.8.2. Uji Asumsi Klasik .....	51
3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.8.4. Uji Hipotesis.....	52
3.8.5. Koefisien Determinasi(R <sup>2</sup> ).....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....</b>	<b>54</b>
4.1.1 Gambaran Umum PT . Buana Sejahtera Dua .....	54
4.1.2 Visi Misi.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Buana Sejahtera Dua.....	55
<b>4.2 Profil Responden .....</b>	<b>56</b>
<b>4.3 Analisis Data .....</b>	<b>59</b>
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	59
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	85
4.3.3 Uji Hipotesis .....	87
4.3.4 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	90
4.3.5 Uji Analisis Regresi Berganda.....	91
<b>4.4 Pembahasan &amp; Interpretasi Hasil Penelitian .....</b>	<b>92</b>
4.4.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Pada PT. Buana Sejahtera Dua.....	92
4.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Buana Sejahtera Dua .....	93
4.4.3 Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua.....	93
4.4.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua .....	94
4.4.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua .....	95
4.4.6 Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua.....	95
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>97</b>
<b>5.1 Simpulan .....</b>	<b>97</b>

<b>5.2 Saran.....</b>	<b>98</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data karyawan PT. Buana Sejahtera Dua.....	3
Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja PT. Buana Sejahtera Dua.....	4
Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan Tahunan PT. Buana Sejahtera Dua.....	4
Tabel 1. 4 Data Absensi Karyawan PT. Buana Sejahtera Dua.....	5
Tabel 1. 5 Data Pelanggaran Karyawan Bagian Oprasional .....	6
Tabel 1. 6 Pra Survey Kepemimpinan Transformasional.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	31
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	40
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Bagian Operasional Gudang.....	44
Tabel 3. 3 Skala Likert untuk kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan ...	44
Tabel 3. 4 Skala Rating untuk Disiplin Kerja.....	44
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja .....	46
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional .....	47
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 3. 8 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas .....	49
Tabel 3. 9 Hasil Kedisiplinan Kerja .....	49
Tabel 3. 10 Hasil Kepemimpinan Transformasional.....	49
Tabel 3. 11 Hasil Kepemimpinan Transformasional.....	50
Tabel 3. 12 Kriteria Interpretasi Hasil .....	51
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4. 4 Mayoritas Data Responden .....	58
Tabel 4. 5 Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja.....	59
Tabel 4. 6 Karyawan mengisi form kehadiran .....	59
Tabel 4. 7 Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran .....	60
Tabel 4. 8 Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan .....	61
Tabel 4. 9 Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif.....	61
Tabel 4. 10 Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien .....	62
Tabel 4. 11 Karyawan memakai pakaian dengan safety .....	62
Tabel 4. 12 Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan .....	63
Tabel 4. 13 Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut .....	64
Tabel 4. 14 Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan .....	64
Tabel 4. 15 Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan .....	65
Tabel 4. 16 Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.....	65
Tabel 4. 17 Karyawan menghormati antar karyawan.....	66
Tabel 4. 18 Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja .....	66

Tabel 4. 19 Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku .....	67
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Variabel Motivasi.....	68
Tabel 4. 21 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4. 22 Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia.....	69
Tabel 4. 23 Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan .....	70
Tabel 4. 24 Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan .....	70
Tabel 4. 25 Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik .....	71
Tabel 4. 26 Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.....	72
Tabel 4. 27 Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.....	72
Tabel 4. 28 Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.....	73
Tabel 4. 29 Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.....	74
Tabel 4. 30 Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya.....	74
Tabel 4. 31 Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya. ....	75
Tabel 4. 32 Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja .....	76
Tabel 4. 33 Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami .....	76
Tabel 4. 34 Kharisma, Motivasi Inspiratif.....	77
Tabel 4. 35 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kepemimpinan Transformasional.....	75
Tabel 4. 36 Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja .....	78
Tabel 4. 37 Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.....	79
Tabel 4. 38 Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan.....	79
Tabel 4. 39 Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan .....	80
Tabel 4. 40 Karyawan selalu memenuhi target atas hasil pekerjaan yang telah ditetapkan	80
Tabel 4. 41 Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif secara mandiri demi capaian hasil kerja sesuai target perusahaan .....	81
Tabel 4. 42 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	82
Tabel 4. 43 Karyawan mampu mencapai target dengan baik.....	82
Tabel 4. 44 Karyawan mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan .....	83
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	84
Tabel 4. 46 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kompensasi .....	85
Tabel 4. 47 Hasil Uji Normalitas .....	85
Tabel 4. 48 Hasil Uji Multikoleniaritas .....	86
Tabel 4. 49 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	86

Tabel 4. 50 Hasil Uji t Variabel Kedisiplinan Kerja .....	87
Tabel 4. 51 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) Variabel Kedisiplinan Kerja Hasil Uji .....	88
Tabel 4. 52 Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional.....	88
Tabel 4. 53 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	89
Tabel 4. 54 Hasil Uji F .....	90
Tabel 4. 55 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	90
Tabel 4. 56 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. Konstelasi Penelitian .....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Buana Sejahtera Dua.....	55
Gambar 4. 2 Usia Responden .....	56
Gambar 4. 3 Usia Responden .....	57
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden.....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 Kuisisioner Penelitian .....	101
LAMPIRAN 2 Tabulasi hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja (X1).....	105
LAMPIRAN 3 Tabulasi hasil penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2).....	106
LAMPIRAN 4 Tabulasi hasil penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	107
LAMPIRAN 5 Hasil kalibrasi instrument SPSS validitas (X1) Disiplin Kerja.....	108
LAMPIRAN 6 Hasil kalibrasi instrument SPSS validitas (X2) Kepemimpinan Transformasional.....	111
LAMPIRAN 7 Hasil kalibrasi instrument SPSS validitas (Y) Kinerja Karyawan.....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung, persaingan bisnis semakin ketat, mengharuskan perusahaan untuk memiliki perspektif global, visi misi yang jelas ke depan, serta mendorong optimalisasi seluruh aset, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia, terutama pegawai berkinerja tinggi, memegang peranan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menghargai berbagai aspek dalam diri pegawai guna menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan berkinerja unggul. Karyawan atau sumber daya manusia dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan perkembangan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan-karyawan tersebut.

Kontribusi nyata dari karyawan tercermin dalam kinerja mereka dalam menjalankan aktivitas organisasi, yang menjadi fondasi pertumbuhan, perkembangan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi perlu diukur secara jelas. Kinerja pegawai menjadi faktor krusial bagi suatu instansi, menggambarkan perilaku kerja yang mencerminkan prestasi sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan dalam periode waktu tertentu (Muis et al., 2018). Kinerja karyawan mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan mereka, berdasarkan peran yang mereka emban di dalam perusahaan. Kinerja pegawai menjadi indikator pencapaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja (Farisi et al., 2020). Secara umum, kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan mereka, berdasarkan peran yang mereka emban di dalam perusahaan. Kinerja pegawai menjadi indikator pencapaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja (Farisi et al., 2020). Secara umum, kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan secara langsung mencerminkan produktivitas suatu organisasi. Perusahaan yang berhasil dan berkembang biasanya mencapai produktivitas yang baik dari karyawan-karyawannya, sementara perusahaan yang kesulitan berkembang cenderung memiliki produktivitas yang kurang memuaskan dari pihak karyawan, karena karyawan berperan sebagai pelaksana kegiatan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melibatkan berbagai aspek, termasuk kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja (Nawawi, 2019). Kepemimpinan, sebagai salah satu faktor penentu, memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan terbukti efektif dalam membimbing bawahan menuju pencapaian tujuan organisasi. Kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan penerapan gaya kepemimpinan dan peran atasan yang sesuai karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Menurut Robbins (2015) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”. Pimpinan dapat berpengaruh terhadap karyawan, karena seorang pimpinan dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan pengarahan dan dukungan, sehingga menimbulkan motivasi kerja dan semangat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan juga memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci untuk mencapai hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan, serta untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Wahyudi (2019) mengemukakan bahwa rasa percaya diri tercermin dalam kebijakan dan prosedur, termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan. Untuk memastikan tujuan dan aturan disiplin tercapai, pemberian motivasi seperti kompensasi, dukungan moral, dan sanksi atas kesalahan perlu dipertimbangkan. Kedisiplinan kerja merupakan upaya untuk membentuk kesadaran karyawan agar patuh terhadap peraturan dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan dapat terbentuk secara alami atau melalui pendidikan formal dan non-formal. Tingkat disiplin kerja yang tinggi, didukung oleh keterampilan dan kompensasi yang layak, akan berdampak pada aktivitas keseluruhan instansi itu sendiri (Bangun, 2021).

PT. Buana Sejahtera Dua merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi gas LPG 3 KG. Perusahaan PT. Buana Sejahtera Dua berdiri pada tahun 2018 yang mempunyai 42 karyawan. Mereka umumnya menyediakan tabung gas untuk kebutuhan rumah tangga dan kecil bisnis. Perusahaan semacam ini biasanya berperan penting dalam menyediakan energi bagi masyarakat di berbagai wilayah. Tentu, PT. Buana Sejahtera Dua Gas LPG 3kg adalah salah satu perusahaan yang berperan penting dalam menyediakan pasokan gas LPG berskala kecil, khususnya dalam kemasan 3kg. Gas LPG atau Liquefied Petroleum Gas adalah salah satu sumber energi yang populer digunakan di banyak rumah tangga dan bisnis kecil untuk memasak, pemanas air, dan kebutuhan energi lainnya. Perusahaan ini biasanya memiliki infrastruktur yang mencakup penyimpanan, pengisian, dan distribusi tabung gas ke berbagai lokasi seperti toko-toko kelontong, agen distribusi, dan bahkan pengiriman langsung ke rumah pelanggan. Mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa produk mereka memenuhi standar keselamatan dan kualitas yang ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga pengatur lainnya. Selain itu, PT. Buana Sejahtera Dua Gas LPG 3kg juga memiliki program-program sosial atau kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang bertujuan untuk memberikan manfaat kepada masyarakat sekitar, seperti penyediaan bantuan energi untuk masyarakat kurang mampu atau program-program lingkungan yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering di pakai dalam menentukan efektivitas perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu hal tersebut perlu di perhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dari kepala gudang pada PT. Buana Sejahtera Dua bahwa penerapan disiplin yang kurang optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti karyawan sering terlambat masuk kerja, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan dan pada saat pengiriman gas kepada konsumen. Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional kurangnya inovasi dan keterbatasan dalam menghadapi perubahan. Perusahaan mungkin akan kesulitan untuk bersaing secara efektif di pasar yang terus berubah.

Perusahaan dan karyawan tidak bisa dipisahkan, karena keduanya saling bergantung dan saling membutuhkan. Setiap individu yang bekerja merupakan sumber daya yang mempunyai potensi dan pengaruh dalam upaya membangun perusahaan dan mencapai tujuannya. Begitu pula dengan keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan bergantung pada kebijakan PT. Buana Sejahtera Dua yang ada, serta data karyawan yang ada sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Data karyawan PT. Buana Sejahtera Dua

No	Posisi	Jumlah
1	Komisaris	1
2	Direktur utama	1
3	sekretaris	1
4	Manager	1
	Operasional Gudang	
5.	Kepala Gudang	2
6.	Spesialis Gudang	2
7.	Staff pengiriman dan penerimaan	7
8.	Petugas bongkar muat	8
9.	Sopir pengiriman	15
10.	kernet	4
Jumlah		42

Sumber : PT. Buana Sejahtera Dua Bogor

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat jumlah karyawan PT. Buana Sejahtera Dua yang terdiri dari seorang komisaris 1, direktur utama 1, direktur 1 dan manager 1 dan posisi-posisi yang saling terkait di area Staff Gudang. PT. Buana Sejahtera Dua memiliki 42 karyawan Namun peneliti hanya melakukan bagian operasional penelitian ini karena sifatnya yang homogen, yaitu kontak langsung dengan karyawan.

Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja PT. Buana Sejahtera Dua

Kriteria	Nilai
Sangat Baik	85-100
Baik	76-85
Cukup	66-75
Kurang Baik	0– 65

Sumber : PT. Buana Sejahtera Dua Bogor

Berdasarkan tabel 1.2 diatas disebutkan bahwa penilaian kinerja PT. Buana Sejahtera Dua memiliki kriteria dalam melakukan penilaian setiap karyawannya, kriteria sangat baik diberi nilai 85-100, kriteria baik diberi nilai 76-85, kriteria cukup diberi nilai 66-75, kriteria kurang baik diberi nilai 0-65.

Permasalahan lain yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. PT Buana Sejahtera Dua Bogor memiliki kinerja karyawan yang kurang dikarenakan perusahaan sulit mencapai target bulanan yang ditetapkan setiap bulannya. Hasil pencapaian target perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan Tahunan PT. Buana Sejahtera Dua

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2022		Rata-Rata Nilai Tahun 2023	
		nilai	kategori	nilai	kategori
1	Kedisiplinan	76	Baik	70	Cukup
2	Tanggung Jawab	70	Cukup	65,6	Kurang Baik
3	Kerjasama	75,5	Cukup	68.2	Cukup
4	Sikap	70	Cukup	65	Kurang Baik
	Rata Rata	72,8	Cukup	67,2	Cukup

Sumber : PT. Buana Sejahtera Dua Bogor

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1. 4 Data Absensi Karyawan PT. Buana Sejahtera Dua

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Tahun 2023			
		Keterlambatan	Tidak Masuk Kerja	Izin	Alpha
			Sakit		
Januari	42	9	4	3	2
Februari	42	8	3	4	1
Maret	42	10	4	2	3
April	42	7	5	4	2
Mei	42	8	2	5	3
Juni	42	9	3	4	4
Juli	42	11	3	3	2
Agustus	42	10	4	3	3
September	42	9	5	2	3
Oktober	42	10	4	3	2
November	42	11	6	4	3
Desember	42	12	4	3	2
Jumlah		114	47	40	30

Sumber : PT. Buana Sejahtera Dua Bogor

Dengan merujuk pada Tabel 1.4 diatas dapat terbukti bahwa ketidak disiplin karyawan di PT Buana Sejahtera Dua Bogor. Dalam tabel tersebut Terdapat sejumlah karyawan yang sering tidak masuk atau terlambat masuk kerja setiap bulannya, sebagai contoh dari Januari hingga Desember 2023.

Menurut Hariani (2020), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menghasilkan perubahan yang signifikan pada individu-individu maupun organisasi. Hal ini dilakukan dengan memperbaiki karakter individu atau organisasi, serta berusaha merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya dianggap tidak mungkin. Menurut Ragil (2020), pemimpin transformasional mampu merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Tabel 1. 5 Data Pelanggaran Karyawan Bagian Oprasional

BULAN	Surat Peringatan		
	SP 1	SP 2	SP 3
Januari	-	1	-
Februari	2	-	-
Maret	-	-	1
April	-	-	-
Mei	3	2	-
Juni	-	1	1
Juli	1	-	-
Agustus	-	-	2
September	2	1	-
Oktober	1	1	1
Total	10	6	5

Sumber : PT. Buana Sejahtera Dua Bogor

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa dapat diketahui jumlah karyawan yang mendapatkan surat peringatan satu (SP1) sebanyak 10 orang. Untuk total karyawan yang mendapatkan surat peringatan 2 (SP2) sebanyak 6 orang dan surat peringatan tiga (SP3) sebanyak 5 orang.

Sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat belajar dari kesalahan serta tidak mengulangi kesalahannya. Setiap karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran atas peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentunya perusahaan akan memberikan SP (surat peringatan) tingkat 1,2, dan 3 SP-1 berupa teguran lisan, SP-2 berupa teguran tulisan, dan SP-3 berupa surat pemberhentian karyawan

SP-1 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti:

1. Pekerja yang tidak hadir tanpa keterangan.
2. Pekerja yang tidak mematuhi pengarahannya.
3. Pekerja yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin pada saat jam kerja dan sebelum ada arahan untuk istirahat atau waktu pulang.
4. Pekerja mangkir dalam 1 kali dalam 1 bulan tanpa alasan yang dapat di pertanggung jawabkan
5. Tidak memakai seragam, sarung tangan dan sepatu bot saat bekerja

SP-2 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti:

1. Pekerja menerima surat peringatan tingkat 1, 2 (dua) motivaskali dalam satu bulan.
2. Pekerja mangkir 2 (dua) kali dalam 1 bulan berturut
3. Pekerja menggunakan alat-alat, mesin, atau kendaraan (mobil, truk, dll) yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan atau wewenang untuk itu tanpa izin.

SP-3 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti

1. Pekerja telah 2 kali mendapatkan surat peringatan tingkat 2 dalam waktu 2 bulan
2. Pekerja meninggalkan kendaraan (mobil, truk, dll) kerja dalam keadaan berjalan
3. Pekerja yang tidak mengecek kendaraan kerja (mobil, truk, dll) dalam keadaan macet atau rusak sehingga dapat membahayakan keselamatan keamanan kerja.
4. Pekerja mangkir 3 kali atau lebih dalam waktu 1 bulan.

Menurut Hariani (2020), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menghasilkan perubahan yang signifikan pada individu-individu maupun organisasi. Hal ini dilakukan dengan memperbaiki karakter individu atau organisasi, serta berusaha merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya dianggap tidak mungkin.

Menurut Ragil (2020), pemimpin transformasional mampu merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengetahui kepemimpinan transformasional di Kantor Direksi PT. Buana Sejahtera Dua, penulis melakukan survey awal dengan memberikan kuesioner melalui google form.

Tabel 1. 6 Pra Survey Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	Pra survey Awal Tahun 2024		
		Ya	Tidak	Jumlah
1	Apakah pemimpin anda dapat menjadi panutan dalam perusahaan.	12	26	38
2	Apakah pemimpin membangkitkan semangat anda untuk mencapai tujuan perusahaan	30	8	38
3	Apakah pemimpin memberikan anda kesempatan untuk menyampaikan ide-ide dalam menyelesaikan masalah.	10	28	38
4	Apakah pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan yang anda alami.	8	30	38

Sumber : PT. Buana Sejahtera Dua Bogor

Berdasarkan tabel 1.6 yaitu hasil survey awal melalui kuesioner mengenai variabel kepemimpinan transformasional terhadap 38 responden, menunjukkan sebanyak 26 responden menjawab pemimpin tidak dapat dijadikan panutan dalam perusahaan dan hanya sebanyak 12 responden menjawab pemimpin dapat dijadikan panutan dalam perusahaan, kemudian sebanyak 28 responden menjawab pemimpin tidak memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide dalam menyelesaikan masalah dan 10 responden menjawab pemimpin memberikan karyawan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide dalam menyelesaikan masalah, lalu sebanyak 30 responden menjawab pemimpin tidak bersedia untuk mendengarkan kesulitan yang karyawan alami dan sisanya yaitu sebanyak 8 responden menjawab pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan yang karyawan alami. Seorang pemimpin seharusnya merupakan sosok yang mampu menumbuhkan sikap hormat, memiliki daya tarik dan rasa kepercayaan dari para bawahannya. Dengan adanya hal tersebut, akan menciptakan karyawan yang turut serta dalam segala kegiatan yang diperintahkan pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.7 Target Penjualan Gas Lpg 3kg PT. Buana Sejahtera Dua

	Tahun	Perbulan	Pertahun
1	2019	25.300	303.600
2	2020	37.950	455.400
3	2021	50.600	607.200
4	2022	63.350	760.200
	Jumlah		

Berdasarkan Tabel 1.7, total penjualan tabung LPG (liquefied petroleum gas) 3 kg meningkat signifikan dari tahun 2019 hingga 2022, dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Jika masalah ini tidak diatasi dengan tepat, perusahaan berpotensi mengalami dampak yang merugikan. Sejalan dengan fokus penelitian ini, penulis tertarik untuk menginvestigasi **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA SEJAHTERA DUA BOGOR**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja dan cenderung memperlama jam istirahat yang diberikan.
2. Kurangnya perhatian dan pengawasan pemimpin dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan, terutama dalam penggunaan waktu kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan cenderung menurun disebabkan oleh kurangnya disiplin dalam memanfaatkan waktu.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar pembahasan, rumusan masalah yang ditetapkan adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Buana Sejahtera Dua Bogor
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional pada PT. Buana Sejahtera Dua Bogor
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua Bogor
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua
6. Apakah disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua Bogor pada PT. Buana Sejahtera Dua

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Buana Sejahtera Dua Bogor. Dari penelitian ini penulis akan memperoleh data dan informasi bagaimana pengaruh dua indikator tersebut terhadap kinerja perusahaan dan pencapaian target perusahaan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Buana Sejahtera Dua Bogor
2. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional pada PT. Buana Sejahtera Dua Bogor
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua Bogor

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Menambah dan memperluas pengetahuan tentang konsep Disiplin Kerja, kepemimpinan Transformasional, dan kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi PT. Buana Sejahtera Dua: Memberikan masukan dan informasi yang dapat membantu dalam memecahkan masalah terkait kinerja karyawan.
- b. Bagi Karyawan : Meningkatkan pemahaman sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja.
- c. Bagi Peneliti Lain : Sebagai perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah serupa.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, et al., 2023). MSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur jalannya hubungan dan perencanaan pekerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja dalam sebuah organisasi, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi (Sugiyono, 2020).

Pendapat menurut Hamali (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis dalam sebuah keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya manusia.

*“Human resource management is the use of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their employment relationships, and health and safety and equity issues.”* Dessler (2017)

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola aspek manusia dalam organisasi. Dengan pendekatan yang efektif, MSDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas, termotivasi, dan berkinerja tinggi.

### 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi–fungsi didalamnya antara lain adalah ; Marwansyah (2019) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

1. Perencanaan sumber daya manusia Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji ketuntasan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.
2. Rekrutmen dan Seleksi Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembangan Sumber daya manusia Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.
4. Kompensasi Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
6. Hubungan industrial Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.
7. Penelitian sumber daya manusia Kegiatan tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi di atas, bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan jika seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajerial dan operasional. Menurut Fayol dalam (Seto, 2018) terdapat empat fungsi manajemen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*) Serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan dan langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) Proses mengorganisasikan seluruh sumber daya baik manusia, keuangan maupun teknologi yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah dicanangkan.
3. Kepemimpinan (*Lending*) Proses memberikan dorongan atau motivasi kepada setiap individu maupun kelompok untuk dapat berkontribusi maksimal dalam kinerja dengan harapan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pengendalian (*controlling*) Melakukan pengawasan atas apa yang telah dilakukan dan melakukan perubahan jika diperlukan untuk memastikan semua tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan fungsi di atas, Seto (2018) membahas fungsi-fungsi manajemen menurut Fayol, termasuk perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Penulis menggambarkan bagaimana penerapan fungsi-fungsi ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia yaitu mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sementara, tujuan khusus sebuah departemen manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Larasati (2018) Mengemukakan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan sosial Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasi Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individu Tujuan individual adalah tujuan pribadi dan tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Peran Manajemen SDM Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Para ahli menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Tujuannya mencakup aspek sosial, organisasi, fungsional, dan individu. Peran manajemen SDM termasuk pengelolaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan karyawan, dan pengaturan pensiun. Implementasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan kesadaran yang ditanamkan kepada para pekerja untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kesadaran ini tidak muncul secara spontan, melainkan perlu dibentuk melalui pendidikan formal dan non formal, serta perlu didorong melalui motivasi yang ditanamkan pada setiap karyawan. Menegakkan disiplin kerja memiliki pentingnya dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, membutuhkan kerjasama tim yang harmonis, dan memerlukan kesadaran tinggi dari setiap anggota untuk patuh terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin kerja juga dianggap sebagai modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Menurut (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus pada suatu organisasi agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul serta dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban

Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Menurut Scott (2015) bahwa *“discipline can be used as a verb in the sense: train to obey rules or a code of behavior, using punishment to correct disobedience”*.

Menurut Sinambela (2018), Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Alexander (2015) *“Discipline is action or inaction that is regulated to be in accordance with a particular system of governance”*

Menurut beberapa sumber, disiplin kerja juga bisa diartikan sebagai alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan pegawai, mendorong perubahan perilaku, dan meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, mendorong semangat kerja, dan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Dari pendapat para ahli di atas, disiplin kerja merupakan kesadaran yang ditanamkan pada pekerja untuk mematuhi peraturan organisasi. Ini tidak hanya penting untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku, dan dianggap sebagai modal utama dalam mencapai kesuksesan organisasi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Nasution & Lesmana (2023), mencakup:

1. Tujuan dan kemampuan: Tujuan yang menantang dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan.
2. Teladan pemimpin: Teladan yang baik dari pemimpin dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan.
3. Balas jasa: Kesejahteraan dan gaji dapat memengaruhi kepuasan dan kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan: Keadilan dapat mendorong kedisiplinan dengan merasa diperlakukan secara adil.
5. Pengawasan: Pengawasan aktif dari atasan dapat berkontribusi pada kedisiplinan karyawan.
6. Sanksi: Sanksi yang diterapkan dapat memelihara kedisiplinan dengan membuat karyawan takut melanggar peraturan.
7. Ketegasan: Ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan dapat memengaruhi kedisiplinan.

Purnamasari (2019) menambahkan faktor-faktor seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, menurut Nasution & Lesmana (2018), mencakup tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, dan ketegasan. Purnamasari (2019) menambahkan faktor-faktor seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Dengan demikian, faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kedisiplinan di tempat kerja

### **2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. Kualitas, Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan
2. Kuantitas, Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektifitas, Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian, Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Mangkunegara (2010: 45) menjelaskan aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

1) Aspek kuantitatif meliputi:

- a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b) Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

2) Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c) Kemampuan Menganalisis data, menggunakan mesin.
- d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

### 2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawai. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada karyawan. Menurut “Kristianti (2019:7)” 16 disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkanya “self discripline” pada setiap pegawai.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa shorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali”.

Sedangkan menurut “Moekijat (2015 : 65)” 17, terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu :

1. Self Inposed Discipline

Yaitu disiplin yang dipaksanakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok

2. Command Discipline

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara – cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan – peraturan tertentu. Dalam bentuknya ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaanya dengan menggunakan hukum”

Pemimpin perusahaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang perilaku dan sifat pegawai agar dapat memilih jenis pendisiplinan yang tepat. Terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan dan standar, sedangkan disiplin korektif digunakan untuk menangani pelanggaran aturan dengan tindakan pendisiplinan yang positif dan mendidik. Selain itu, terdapat juga dua jenis disiplin kerja menurut Moekijat, yaitu self-imposed discipline yang berasal dari dorongan diri sendiri dan command discipline yang diperintahkan dengan menggunakan kekuasaan atau hukuman. Dengan

memahami kedua jenis disiplin tersebut, pemimpin perusahaan dapat mengelola perilaku dan sifat pegawai secara efektif.

#### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Sanggarwati, D.A (2019) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
4. Tingkat kewaspadaan kerja Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggaran atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal seerta cukup menantang bagi kemampuan karyawan
2. Teladan pemimpin Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan oleh setiap karyawan.
3. Balas jasa Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan turut memberikan pengaruh dalam kedisiplinan karyawan di dalam organisasi.
4. Keadilan Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman. Akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Pengawasan melekat Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan pengawasan melekat berarti pemimpin mampu mengawasi segala aktifitas karyawan.
6. Sanksi hukuman Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tentunya harus diberikan sanksi. Semakin berat sanksi yang diberikan maka semakin rendah tingkat pelanggaran yang dilakukan.
7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Tingkat kewaspadaan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator dari disiplin kerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, dan (5) etika kerja. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Sinambela (2016)

Berdasarkan berbagai pendapat yang disajikan oleh Singgarwati, D.A. (2019), Hasibuan (2016), dan Sinambela (2016), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan meliputi:

1. Kehadiran: Menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam memenuhi jadwal kerja.
2. Tingkat kewaspadaan: Menggambarkan tingkat perhatian dan ketelitian karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Ketaatan pada standar kerja: Menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi standar dan pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Ketaatan pada peraturan kerja: Menyatakan kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku di tempat kerja.
5. Etika kerja: Mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja.

Dari keseluruhan pendapat yang disajikan, indikator-indikator tersebut menjadi penilaian utama untuk menentukan tingkat disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan

## **2.3 Kepemimpinan Transformasional**

### **2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins dan Judge (2019) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi, bertindak sebagai panutan, dan secara intelektual

merangsang, mengembangkan atau membimbing pengikut mereka, ini memiliki efek mendalam dan luar biasa pada mereka. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para karyawan untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa bagi para karyawannya

Menurut Hariani (2020), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menghasilkan perubahan yang signifikan pada individu-individu maupun organisasi. Hal ini dilakukan dengan memperbaiki karakter individu atau organisasi, serta berusaha merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya dianggap tidak mungkin. Menurut Ragil (2020), pemimpin transformasional mampu merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Rivai (2020), kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin transformasional memiliki kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nurhayati (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berlawanan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan ini dianggap sebagai kepemimpinan sejati karena mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan yang sebelumnya tidak pernah tercapai.

Secara keseluruhan, berdasarkan definisi-definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi bawahannya, baik pada tingkat individu maupun kelompok, untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Jufrizen (2020), terdapat empat faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan transformasional:

1. Pengaruh Ideal Merupakan aspek emosional dari kepemimpinan yang menggambarkan pemimpin sebagai contoh yang kuat, bertindak sebagai teladan bagi para pengikut.
2. Motivasi yang Menginspirasi: Faktor ini mencerminkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka melalui motivasi untuk setia pada visi bersama dan menjadi bagian dari organisasi.

3. Rangsangan Intelektual: Melibatkan rangsangan pemimpin terhadap pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif, serta mendorong perkembangan keyakinan dan nilai mereka sendiri, sejalan dengan nilai dan keyakinan pemimpin dan organisasi.
4. Pertimbangan yang Diadaptasi: Faktor ini menciptakan iklim yang mendukung, di mana pemimpin secara cermat mendengarkan kebutuhan individu pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, berusaha membantu karyawan dalam mencapai apa yang diinginkan.

Merurut Davis (2017) terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan..
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut para ahli di atas, gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diadaptasi. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya melibatkan aspek emosional dan motivasional, tetapi juga menekankan pentingnya pengembangan kreativitas, nilai-nilai, dan perhatian terhadap kebutuhan individu dalam organisasi

### **2.3.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Shalahuddin (2019), karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): Pemimpin transformasional harus memiliki kharisma, menunjukkan perilaku yang memahami visi dan misi organisasi, memiliki pendirian yang kukuh, komitmen, dan konsisten terhadap keputusan, serta menghargai bawahannya. Pemimpin transformasional menjadi panutan yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahan.
2. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan cermat dan rasional. Pemimpin transformasional mendorong kreativitas dan inovasi di antara bawahannya.

3. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual): Pemimpin memahami perbedaan individual bawahannya, mendengar aspirasi, mendidik, melatih, dan melihat potensi prestasi serta kebutuhan berkembang para bawahan. Pemimpin transformasional memahami dan menghargai bawahannya berdasarkan kebutuhan individu, serta memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang.

Menurut Nurabdiah (2022), karakteristik kepemimpinan transformasional mencakup:

1. Komunikasi Visi: Mengkomunikasikan visi dengan jelas dan meyakinkan setiap anggota organisasi tentang pencapaian visi organisasi untuk mencapai kesuksesan.
2. Keterlibatan Pemangku Kepentingan: Melibatkan pemangku kepentingan (stakeholders) dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan visi organisasi.
3. Penanaman Nilai-nilai Organisasi: Menanamkan nilai-nilai organisasi sebagai panduan untuk bertindak dan bekerja dalam mencapai tujuan dan visi organisasi.
4. Optimisme: Pemimpin transformasional harus optimis dan percaya diri dalam bertindak.
5. Pemberdayaan Pengikut: Mampu memberdayakan para pengikut agar dapat bekerja secara kelompok untuk mencapai hasil yang sinergis.
6. Pengembangan Organisasi: Mengembangkan organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan, baik dalam proses bisnis maupun struktur organisasi.
7. Keteladanan: Menunjukkan integritas yang kuat, membela kebenaran, dan menjaga keselarasan antara pikiran, perkataan, dan tindakan berdasarkan kebenaran dan fakta, meskipun beresiko dan tidak takut diberhentikan dari jabatannya.

Menurut para ahli diatas kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yang mencakup beberapa aspek kunci. Pertama, kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh ideal, yang menggambarkan pemimpin sebagai teladan yang dihormati dan diikuti oleh para bawahan. Kedua, stimulasi intelektual, yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Ketiga, pertimbangan individual, yang mengakui dan memahami perbedaan individual serta kebutuhan berkembang dari setiap anggota tim. Selain itu, karakteristik lainnya termasuk komunikasi visi yang jelas, keterlibatan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, penanaman nilai-nilai organisasi, optimisme, pemberdayaan pengikut, pengembangan organisasi, dan keteladanan dari pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang memengaruhi dan memotivasi, tetapi juga tentang penghargaan terhadap individu, komunikasi yang efektif, dan pengembangan organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan.

### **2.3.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins dalam Widyanti, Armitha (2020) ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional, antara lain sebagai berikut :

1. Pemimpin kharismatik

adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Kharisma merupakan kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang ikut berperan untuk membuat orang lain mendukung visi.

## 2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif yang dimaksud merupakan pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis untuk menumbuhkan semangat timnya, tidak hanya semangat individu. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya disini adalah pentingnya visi dan misi yang sama. Karena dengan adanya visi yang sama akan menjadikan anggota berkeinginan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis.

## 3. Stimulasi Intelektual

Yaitu pemimpin yang mampu membentuk karyawan dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya. Pemimpin berusaha untuk mendorong perhatian dan kesadaran anggotanya akan permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

## 4. Perhatian yang Individual

Pemimpin selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawannya secara individual, serta melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak anggotanya untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri anggota masing-masing.

Menurut Robbins dalam Widyanti dan Armitha (2020), indikator kepemimpinan transformasional mencakup empat aspek kunci. Pertama, pemimpin kharismatik yang mampu menciptakan atmosfer motivasi dan komitmen pada visi organisasi. Kedua, motivasi inspiratif yang mengkomunikasikan visi masa depan yang idealis untuk menggerakkan semangat tim. Ketiga, stimulasi intelektual, di mana pemimpin mendorong karyawan untuk memecahkan masalah dengan pendekatan inovatif. Keempat, perhatian yang individual, yang melibatkan perlakuan yang personal dan pelatihan yang ditujukan pada setiap anggota tim. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya tentang pengaruh dan motivasi, tetapi juga tentang pembentukan intelektual, perhatian pada individu, dan komunikasi yang inspiratif.

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya, kinerja merujuk pada sejauh mana karyawan memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi atau layanan kepada perusahaan. Kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas dan keberhasilan suatu perusahaan, dengan hasil yang tercermin dari upaya sumber daya manusia sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Rosmaini & Tanjung (2019),

Kinerja karyawan menurut Robbins (2015) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan

kinerja merupakan hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sutrisno (2019) menggambarkan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

M. Hasibuan (2020) menegaskan bahwa kinerja dapat diukur sebagai jawaban terhadap keberhasilan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, mencakup kualitas dan kuantitas dari tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok kerja pegawai.

Astuti & Prayogi (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, kinerja tidak hanya mempengaruhi keberhasilan perusahaan, tetapi juga terkait dengan produktivitas kerja yang memengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Daulay et al., 2019). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan hasil kerja yang dapat dicapai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Menurut para ahli diatas Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Berbagai definisi dari berbagai sumber menekankan bahwa kinerja mencerminkan tingkat kesuksesan seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan memperhitungkan standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya memengaruhi keberhasilan perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas dan keberhasilan suatu perusahaan.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut A. A. P. Mangkunegara (2017), terdapat dua faktor utama yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan: Manusia memiliki dua jenis kemampuan, yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan. Dalam konteks dunia kerja, untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan, atau pekerja perlu memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang mereka lakukan. Sebagai contoh, karyawan di bidang mesin harus

memiliki pengetahuan mendalam tentang mesin atau otomotif, sedangkan karyawan di bagian keuangan harus menguasai ilmu keuangan.

2. **Motivasi:** Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi internal yang mendorong mereka untuk bekerja dan mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan aktivitas guna mencapai atau memperoleh tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, yang memotivasi mereka secara terarah untuk mencapai tujuan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan dapat dipicu oleh berbagai alasan, seperti upah, hadiah, dan faktor lainnya.

Selanjutnya, menurut Afandi (2018), terdapat beberapa faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. **Disiplin kerja:** Kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Kepemimpinan:** Pengaruh dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan.
3. **Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja:** Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, kepribadian, dan minat kerja yang dimiliki karyawan.
4. **Kejelasan dan penerimaan peran:** Tingkat pemahaman dan penerimaan terhadap peran seorang pekerja dalam suatu organisasi memiliki dampak pada kinerja.
5. **Tingkat motivasi pekerja:** Tingkat energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan.
6. **Kompetensi:** Keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
7. **Fasilitas kerja:** Ketersediaan seperangkat alat dan fasilitas yang mendukung kelancaran operasional perusahaan.
8. **Budaya kerja:** Perilaku kreatif dan inovatif dari pegawai.

Faktor-faktor yang dipaparkan oleh Sutrisno (2016) yang mempengaruhi kinerja karyawan melibatkan efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Dalam keseluruhan, faktor-faktor ini sangat terkait dengan praktik SDM karena faktor organisasi mempengaruhi implementasi praktik SDM di perusahaan, sementara faktor individu berkaitan dengan perubahan perilaku karyawan, yang sering kali melibatkan inisiatif mereka untuk mengubah cara melaksanakan tugas sesuai dengan passion mereka.

### **2.4.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Secara umum, menurut Nitisemito (2018), manajemen kinerja memiliki tiga tujuan utama:

1. **Tujuan strategis:** Mengaitkan aktivitas pegawai dengan tujuan organisasi. Implementasi strategi ini memerlukan definisi hasil yang akan dicapai, perilaku yang diperlukan, serta karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi tersebut. Diperlukan pengembangan pengukuran dan sistem umpan balik terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan administratif: Menggunakan informasi manajemen kinerja, terutama evaluasi kinerja, untuk kepentingan pengambilan keputusan administratif seperti penggajian, promosi, pemberhentian pegawai, dan sebagainya.
3. Tujuan pengembangan: Mengembangkan kapasitas pegawai dalam bidang pekerjaannya, melibatkan pemberian pelatihan kepada mereka yang kinerjanya kurang baik, serta penempatan yang lebih sesuai dengan kemampuan dan potensi masing-masing.

Menurut (Suriadi et al., 2021:61) terdapat 3 bentuk manfaat yang dapat dirasakan oleh masing-masing pihak yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan

- Karyawan bisa termotivasi buat senantiasa bekerja lebih baik lagi - Bisa menambah kepuasan kerja di kantor
- Karyawan bisa mengetahui kelebihan serta kelemahannya dan membetulkan kelemahan serta tingkatkan kelebihan
- Bisa mengenali standar hasil yang sudah ditetapkan
- Antara atasan dengan bawahannya terjalin komunikasi yang baik dan harmonis
- Bisa berdiskusi perihal permasalahan pekerjaan serta cara atasan dalam menanganinya
- Terjalin jalinan yang baik antara bawahan dengan atasan
- Karyawan bisa melihat lebih jelas gambaran tugas dalam pekerjaannya

2. Manfaat untuk HR/ Penilai

- Penilai bisa mengukur kinerja karyawan serta adanya perbaikan untuk masa yang akan datang
- Bisa meningkatkan sistem pengawasan - Identifikasi kenaikan nilai pribadi
- Menambahkan kepuasan kerja - Bisa membagikan penjelasan terhadap karyawan tentang rasa khawatir, percaya diri, serta harapan
- Bisa meningkatkan serta bertukar ide antara penilai dengan karyawan
- Peluang buat bisa menarangkan apa yang di inginkan oleh organisasi supaya karyawan bisa bekerja lebih baik lagi
- Terjalin jalinan yang baik antara karyawan dengan penilai (manajer)
- Dari evaluasi kinerja karyawan, manajer bisa memperbaiki prioritas serta target

3. Manfaat untuk perusahaan

1. Adanya komunikasi yang baik mengenai tujuan perusahaan
2. Bisa tingkatkan rasa kebersamaan
3. Meningkatkan keahlian, keterampilan, serta keinginan para karyawan dalam bekerja
4. Bisa meningkatkan pemikiran secara luas tentang tugas para karyawannya
5. Bisa mengembangkan pencapaian tujuan perusahaan

Manfaat manajemen kinerja tidak hanya berdampak positif bagi organisasi, tetapi juga bagi manajer dan individu di dalamnya. Bagi organisasi, manajemen kinerja memberikan kontribusi dengan:

1. Memotivasi pegawai.
2. Meningkatkan komitmen.
3. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan kelompok dan individu.
4. Memperbaiki kinerja.
5. Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan.
6. Mendukung program perubahan budaya.
7. Mengusahakan basis perencanaan karier.
8. Membantu menahan pegawai agar tidak terjadi perpindahan dan berhenti.
9. Memperbaiki dan mengembangkan secara berkelanjutan.
10. Mendukung nilai-nilai inti organisasi.

Kesimpulan dari uraian tersebut adalah bahwa manajemen kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, memotivasi pegawai, dan mendukung pertumbuhan serta perkembangan individu. Dengan fokus pada tujuan strategis, administratif, dan pengembangan, manajemen kinerja tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi dalam mencapai tujuan mereka, tetapi juga bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan karier mereka. Manajer juga dapat memanfaatkan manajemen kinerja sebagai alat untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan antara atasan dan bawahan, serta untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen kinerja bukan hanya sekadar proses administratif, tetapi juga merupakan strategi penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

#### **2.4.4 Indikator Kinerja**

Menurut A. A. P. Mangkunegara (2019), indikator-indikator kinerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja: Mengacu pada mutu yang harus dihasilkan dalam suatu pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja: Merupakan jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam suatu pekerjaan.
3. Kendala Kerja: Menunjukkan apakah pegawai dapat diandalkan, mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, serta bersikap hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap Kerja: Menggambarkan sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, sesama pegawai, pekerjaan, dan kerjasama.

Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas yang hanya dapat diukur secara kualitatif berdasarkan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini menganjurkan sudut pandang prospektif (ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang), menunjukkan fokus pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut Moehariono (2020), indikator kinerja karyawan melibatkan beberapa aspek, antara lain:

1. Efektifitas: Mengukur derajat kesesuaian output dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Efisiensi: Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas: Mengukur kesesuaian antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu: Mengukur apakah pekerjaan diselesaikan secara benar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Produktivitas: Mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, sering kali dengan membandingkan nilai tambah suatu proses dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan: Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan dan kondisi lingkungan kerja pegawai, dengan fokus pada aspek kesehatan.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) yaitu :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan”. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain atau pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

Indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ipda Gusmartia Nur & Herman Sjahrudin (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X1) kepemimpinan transformasional</li> <li>• Variable (X2) Motivasi Kerja</li> <li>• Variable (Y)</li> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul>	(1) Kualitas hasil kerja. (2) Kuantitas hasil kerja. dan (3) Kehadiran  1) Harapan (Expectancy) 2) Kemungkinan (Instrumentality) 3) Nilai (Valence)  1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Kehadiran	1. Analisis Statistik Deskriptif 2. Uji Reabilitas, 3. Analisis Statistik Inferensial 4. Uji Asumsi Klasik 5. Uji Instrumen 6. Uji Validitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima bahwa motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dominan ditunjukkan pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2	Gede Galantika Made Ika Prastyadewi I Nyoman Resa Adhika Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X1) kepemimpinan transformasional</li> <li>• Variable (X2) Motivasi</li> <li>• Variabel (X3) Disiplin kerja</li> <li>• Variable (Y) Kinerja karyawan</li> </ul>	1. Kharisma 2. Motivasi Inspirasional 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individu  1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan	Data Kualitatif Data Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Soka Minimarket Badung. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional dan semakin baik pula kepemimpinan transformasionalnya

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>penghargaan</p> <p>5. Kebutuhan perwujudan diri.</p> <p>1. Taat terhadap aturan waktu</p> <p>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>5. Kemandirian</p>		<p>Dengan meningkatnya motivasi dan kedisiplinan kerja maka kinerja pegawai pun akan meningkat.</p>

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Fadhilah Putri Wulandari 2023 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Proven Force Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X1) Disiplin kerja</li> <li>• Variable (Y) Kinerja karyawan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Tingkat kewaspadaan</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Ketaatan</li> <li>5. Etika kerja</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Data Kualitatif Data Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai <math>t</math> hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 11,603 yang lebih besar dari <math>t</math> tabel yakni sebesar 1,979 atau <math>t</math> hitung <math>11,603 &gt; 1,979</math> <math>t</math> tabel, itu artinya tolak <math>H_0</math> terima <math>H_a</math>. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari <math>\alpha = 0,05</math> sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p>
4.	Yusticia Ghea Fahira 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Trada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable (X1) Gaya Kepemimpinan Transformasional</li> <li>• Variable (X2) Motivasi Kerja</li> <li>• Variabel (Y)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh yang ideal (idealized influence).</li> </ol>	Uji Validitas Uji Reliabilitas kualitatif dan kuantitatif	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel</p>

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Mobilindo Mazda Bogor	Kinerja Karyawan	2. Stimulasi intelektual (intellectual stimulation). 3. Kepedulian secara		
			perorangan (individual consideration). 4. Motivasi yang inspirasional (inspirational motivation).  -Kebutuhan akan prestasi (Need Achievment) -Kebutuhan akan afiliasi (Need Affiliation) -Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)		kinerja karyawan (2) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (3) variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
5	Muhammad Luthfi Darmawan, 2023 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel (X1) Kepemimpinan Transformasional</li> <li>• Variable (X2) Kedisiplinan</li> <li>• Variable (Y)</li> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Charismatic leadership</li> <li>-Inspirational leadership</li> <li>-Belief Leadership</li> <li>-Intellectual stimulation</li> <li>-Individualized consideration</li> <li>-Taat terhadap jam masuk kerja</li> <li>-Taat waktu penyelesaian tugas</li> <li>-Menaati standar kerja</li> <li>-Menaati perintah pemimpin</li> <li>-menaati Kode etik perusahaan</li> </ul>	Desain Peneitian Metode Analisis Data Analisis Deskriptif Uji Kualitas Data Uji Asumsi Klasik Uji Pengaruh Uji Hipotesis	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung. PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung PT BUT menjadi kendaraan untuk komersialisasi hasil riset Universtas Telkom dan dikhususkan

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Menaati Job Description</li> <li>-Kualitas Kerja</li> <li>-Kuantitas Kerja</li> <li>-Tanggung Jawab</li> <li>-Kerja Sama</li> <li>-Inisiatif</li> </ul>		<p>untuk melayani kebutuhan YPT Group yang berfokus kepada layanan teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung secara simultan adalah sebesar 64,7%.</p>

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Sedangkan secara parsial besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,6%, dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,1%,

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini mencakup pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah proses yang memengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan dengan memadukan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi tertentu di perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya adalah suatu proses yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Secara lebih spesifik, kepemimpinan ini berfokus pada upaya mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional beradaptasi dengan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada di perusahaan atau organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Luthfi Darmawan, 2023 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya.

Disiplin kerja menjadi salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Tingkat disiplin karyawan memiliki korelasi positif dengan produktivitas, di mana semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas

yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan mencapai hasil optimal dalam kinerja karyawan (Siswadi, 2017). Tingkat disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Tyas & Sunuharyo (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mara Jaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, dan semakin besar tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap tugas mereka, semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berikut ini indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu menurut (sinambela 2017)

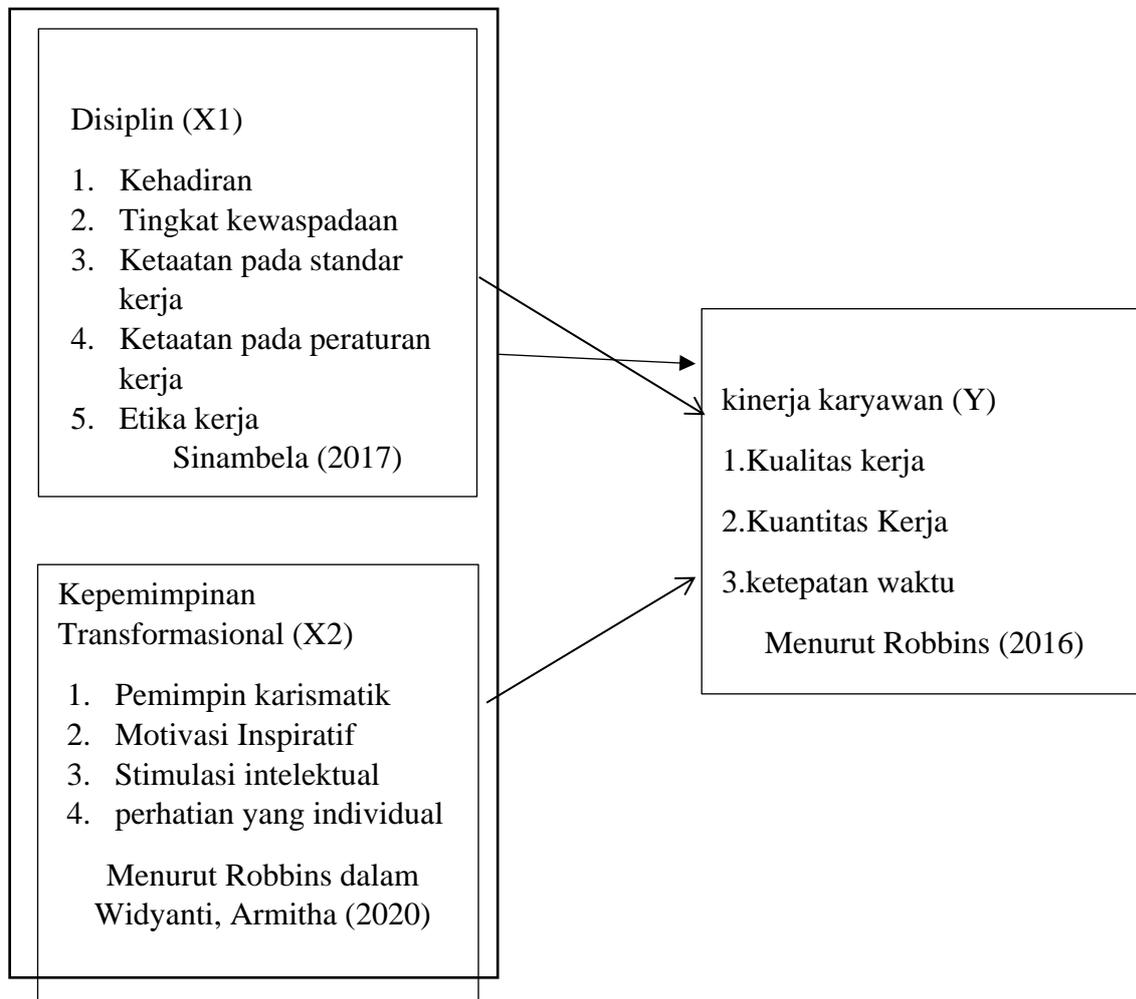
1. Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Menurut Robbins dalam Widyanti, Armitha (2020)

1. Pemimpin karismatik
2. Motivasi Inspiratif
3. Stimulasi intelektual
4. perhatian yang individual

Adapun indikator kinerja karyawan menurut robbins (2016)

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. ketepatan waktu



**Gambar 2. Konstelasi Penelitian 1**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembatasan dan perumusan masalah di atas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H.1 Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua.
- H.2 Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua.
- H.3 Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode deskriptif bertujuan untuk mengetahui sifat serta pengaruh yang lebih mendalam antara dua variabel (*independen*) atau lebih dengan cara mengamati aspek- aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan. Dimana didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X1) adalah Disiplin Kerja, (X2) Kepemimpinan Transformasional dan (Y) Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas (*independen*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*). Unit analisis yang digunakan yaitu karyawan PT Buana Sejahtera Dua yang berjumlah 42 orang yang terletak 9PVQ+9QV, Jl. Kp. Cilubang, Sukawening, Kec. Dramaga, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16680

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif, yaitu untuk mencari pengaruh terhadap tiga variabel, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Karyawan.

1. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian (Sugiyono,2018)
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Buana Sejahtera Dua Bogor yang bersedia menjadi responden dan bersedia untuk mengisi kuesioner. (Sugiyono, 2018)

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian yaitu subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diperoleh dari kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan PT. Buana Sejahtera Dua
2. Data Sekunder adalah data yang yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan.

### 3.4 Operasional Variabel

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala likert dengan skala pengukuran ordinal. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
Disiplin (X1)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar isi 3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Interval
	2. Tingkat kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif 3. Mengerjakan pekerjaan secara efisien 4. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	Interval

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala pengukuran</b>
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memakai pakaian dan peralatan dengan safety</li> <li>2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan</li> <li>3. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut</li> </ol>	Interval
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan</li> <li>2. Siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan</li> <li>3. Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja</li> </ol>	Interval
	5. Etika kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saling menghormati antar karyawan</li> <li>2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja</li> <li>3. Kepatuhan terhadap norma yang berlaku</li> </ol>	Interval
Kepemimpinan Transformasional (X2)	1. Pemimpin karismatik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas tinggi</li> <li>2. Etika kerja yang kuat</li> <li>3. Pemecah masalah</li> </ol>	Interval

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala pengukuran</b>
		4. Peningkatan produktivitas dan kinerja	
	2. Motivasi inspiratif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan dukungan dan sumber daya</li> <li>2. mendorong inovasi</li> <li>3. menjadi teladan</li> <li>4. memberikan penghargaan dan pengakuan</li> </ol>	Interval
	3. Stimulasi intelektual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendorong diskusi dan debat</li> <li>2. Memberikan tantangan</li> <li>3. Memberikan kesempatan untuk pengembangan</li> <li>4. Memfasilitasi kolaborasi antar tim</li> </ol>	Interval
	4. Perhatian yang individual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendengarkan aktif</li> <li>2. Memberikan umpan balik yang berarti</li> <li>3. Mengakui prestasi</li> <li>4. Memahami kebutuhan dan kepentingan</li> <li>5. Menunjukkan empati</li> </ol>	Interval
kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur.</li> <li>2. Mengerjakan pekerjaan dengan rapih.</li> </ol>	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
		3. Standar kualitas kerja yang ditetapkan dikerjakan dengan baik	
	2. Kuantitas Kerja	1. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan target. 3. Melaksanakan pekerjaan dengan	Interval
	3. ketepatan waktu	1. Ketepatan waktu penyelesaian 2. Menyelesaikan capaian target 3. Mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu penulis memilih sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif sedikit. Maka dari itu untuk penelitian ini akan berfokus kepada populasi karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua di bagian warehouse staff (staff bagian gudang) dengan jumlah 38 karyawan, sekaligus menjadikan 38 orang karyawan tersebut menjadi sampel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Bagian Operasional Gudang

1.	Kepala Gudang	2
2.	Spesialis Gudang	2
3.	Staff pengiriman dan penerimaan	7
4.	Petugas bongkar muat	8
5.	Sopir pengiriman	15
6.	kernet	4
Jumlah		38

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

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

- a. Wawancara (interview), dilakukan dengan cara tanya jawab kepada karyawan staff bagian gudang pada PT.Buana Sejahtera Dua. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan PT. Buana Sejahtera Dua. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner yang dibuat adalah kuesioner yang terstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan. Penulis menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Skala Likert untuk kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Jawaban Respondem	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: *Sugiyono (2019: 146)*

Tabel 3. 4 Skala Rating untuk Disiplin Kerja

Jawaban Responden	Nilai
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Dalam mengukur skala kuesioner penulis menggunakan skala Likert dan skala rating. Menurut Sugiyono (2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena Sosial. Sedangkan skala rating merupakan tidak hanya mengukur terhadap sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuesioner. Validitas mengukur ketepatan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Untuk mencari validitas sebuah item, untuk mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

$$R_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2 (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$R$	= Koefisien korelasi
$X$	= Nilai yang diperoleh dari setiap item
$Y$	= Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
$\sum X$	= Jumlah nilai dalam distribusi x
$\sum Y$	= Jumlah nilai dalam distribusi y
$n$	= Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$  maka data dapat dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,361$  maka data dapat dinyatakan tidak valid

Angka yang diperoleh harus di bandingkan dengan standar nilai korelasi validitas. Menurut sugiyono (2018) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

Uji validitas dalam penelitian ini dengan  $n=30$ , dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus  $df= n -2$  atau  $df= 30-2$ . Sehingga  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,361. Disajikan sebagai berikut:

## a. Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

<b>Butir</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,533	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,633	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,674	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,618	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,654	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,678	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,666	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,764	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,665	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,570	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,609	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,773	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,655	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,648	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,655	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 15 butir pernyataan variabel kedisiplinan kerja kedisiplinan kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan kedisiplinan kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid.

## b. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

<b>Butir</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,793	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,672	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,759	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,762	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,671	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,695	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,628	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,817	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,738	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,837	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 12 butir pernyataan variabel kepemimpinan transformasional telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan kepemimpinan transformasional yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid.

## c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,779	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
2	0,652	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
3	0,692	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
4	0,745	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
5	0,600	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
6	0,796	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
7	0,572	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
8	0,660	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid
9	0,633	0,361	r <sub>hitung</sub> ≥ r <sub>tabel</sub>	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 12 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan Kinerja Karyawan kerja yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan responden dalam memberikan jawaban. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan program computer dengan SPSS Untuk pengambilan keputusan, butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian dilakukan dengan rumus koefisien Alpha Cronbach.

$$ri = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right)$$

Keterangan:

- ri = Nilai Reliabilitas  
k = Banyaknya Butir/Item Pernyataan  
 $\sum S_i^2$  = Jumlah Varian Butir/Item  
 $\sum S_x^2$  = Varian Total

Kriteria penelitian terhadap koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

No	Nilai	Keterangan
1	$\alpha > 0,6$	Kurang Reliebel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliebel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliebel

Sumber : Sugiyono (2017)

Pengujian reliabilitas instrument variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

a. Uji Realibilitas Kedisiplinan Kerja

Tabel 3. 9 Halsil Kedisiplinan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	15

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kedisiplinan Kerja mempunyai nilai sebesar  $0,902 > 0,60$  yang artinya pernyataan dari variabel Kedisiplinan Kerja dinyatakan reliabel

b. Uji Realibilitas Kepemimpinan Transformasional

Tabel 3. 10 Hasil Kepemimpinan Transformasional

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	12

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai sebesar  $0,920 > 0,60$  yang artinya pernyataan dari variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan reliabel

## c. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 11 Hasil Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	9

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja mempunyai nilai sebesar 0,855 > 0,60 yang artinya pernyataan dari variabel kinerja dinyatakan reliabel

### 3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif yang diteliti mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua

Menurut Sugiyono (2018) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut.

Tabel 3. 12 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai dari *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- a. Jika nilai VIF > 10 atau *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai VIF < 10 atau *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan homoskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (*Glejser test*). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada heteroskedastisitas.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Disiplin Kerja (X1), kepemimpinan Transformasional (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel X bernilai
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X1 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)
- X2 = Variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional)

### 3.8.4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekan. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

#### 1. Uji signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen". Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test yaitu dengan membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Langkah Uji t ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung  $> t$  tabel dengan nilai signifikan  $\alpha < 0,5$ , maka dapat disimpulkan bahwa yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. jika nilai t hitung  $< t$  tabel dengan nilai signifikan  $\alpha > 0,5$ , maka dapat disimpulkan bahwa yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen.

Cara pengujian simultan terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0,5$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung  $<$  F tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0,5$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.8.5. Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT . Buana Sejahtera Dua**

PT. Buana Sejahtera Dua merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi gas LPG 3 KG yang berlokasi Jl. Kp. Cilubang, Sukawening, Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16680 yang merupakan bagian atau rekanan dari PT Pertamina selaku pihak yang bertugas memenuhi kebutuhan masyarakat dibagian Gas LPG ini, PT. Buana Sejahtera Dua ini hanya memenuhi kebutuhan Liquid petroleum gas PSO atau Liquid petroleum gas Tabung 3kg.

Mereka umumnya menyediakan tabung gas untuk kebutuhan rumah tangga dan kecil bisnis. Perusahaan semacam ini biasanya berperan penting dalam menyediakan energi bagi masyarakat di berbagai wilayah.

##### **4.1.2 Visi Misi**

PT. Buana Sejahtera Dua memiliki visi dan misi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi dan misi dari PT. Buana Sejahtera Dua adalah sebagai berikut :

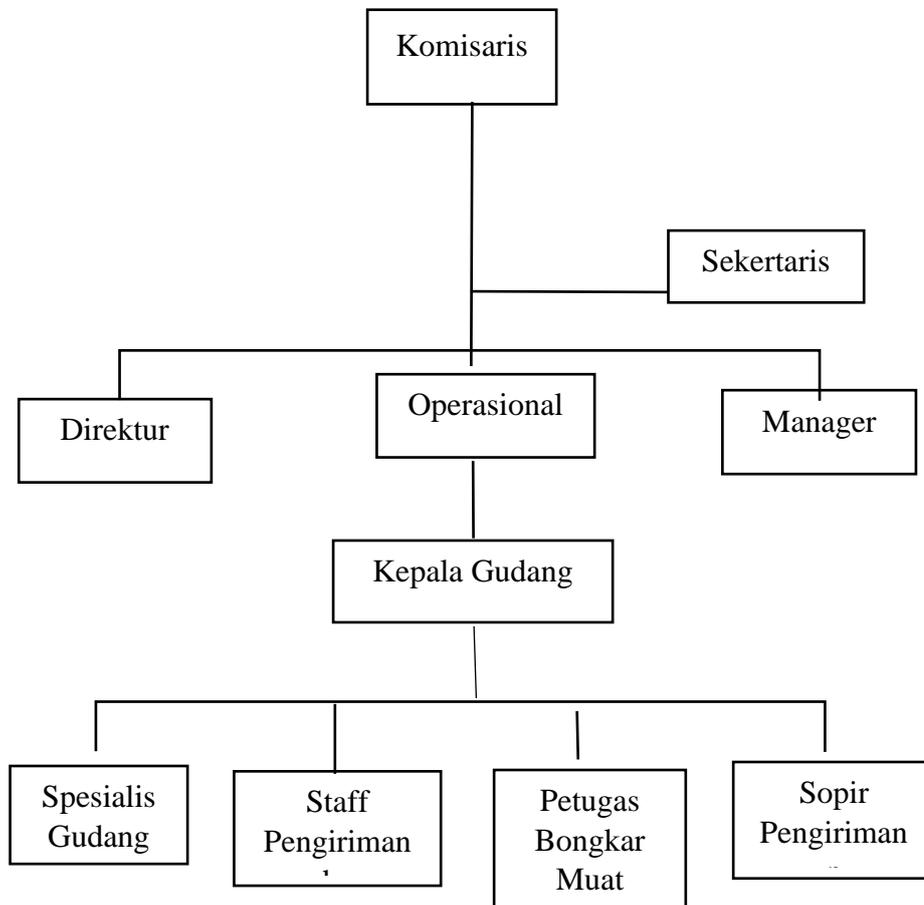
###### **1. Visi**

- Agar barang subsidi gas LPG 3kg bisa di nikmati oleh masyarakat
- Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat serta mampu meningkatkan kesenjangan sosial pegawai dan masyarakat umum.

###### **2. Misi**

- Meningkatkan keuntungan.
- Mengelola perusahaan secara GCG (Good Corporate Governance) atau menjaga perusahaan selalu sehat.
- Meningkatkan pelayanan.
- Menyalurkan barang subsidi gas LPG 3kg sesuai dengan peraturan Pertamina dan pemerintah

### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Buana Sejahtera Dua



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Buana Sejahtera Dua**

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut merupakan uraian tugas dan kewajiban setiap bagian yang ada di PT. Buana Sejahtera Dua :

1. Komisaris

Pimpinan mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan

2. Sekretaris

Sekretaris berada dibawah pimpinan dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan serta mempunyai tugas membantu pimpinan dalam melaksanakan tugas dan pelaksanaan kebijakan

3. Direktur

Direktur mempunyai tugas pokok Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan.

4. **Manager**  
tugas manajer yang paling pokok adalah memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi
5. **Operasional**  
Operasional mengelola, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional agar sesuai dengan target dan sasaran mutu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

#### 4.2 Profil Responden

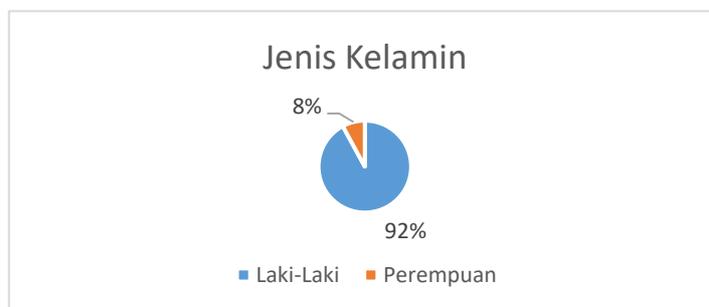
Profil responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Buana Sejahtera Dua Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 38 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	tanggapan responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	35	<b>92,11</b>
Perempuan	3	<b>7,89</b>
Jumlah	38	100,00

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 2 Usia Responden

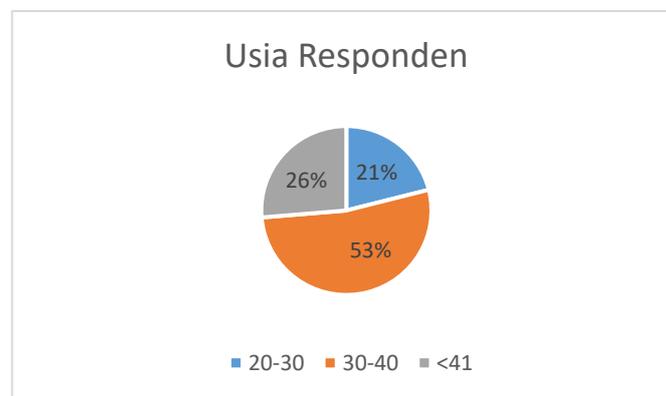
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 92% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang atau 8%. Oleh sebab itu maka dapat diketahui bahwa karyawan pada pt. buana sejahtera dua didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase
20-30	8	<b>21,05</b>
30-40	20	<b>52,63</b>
<41	10	<b>26,32</b>
jumlah	38	100,00

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 3 Usia Responden

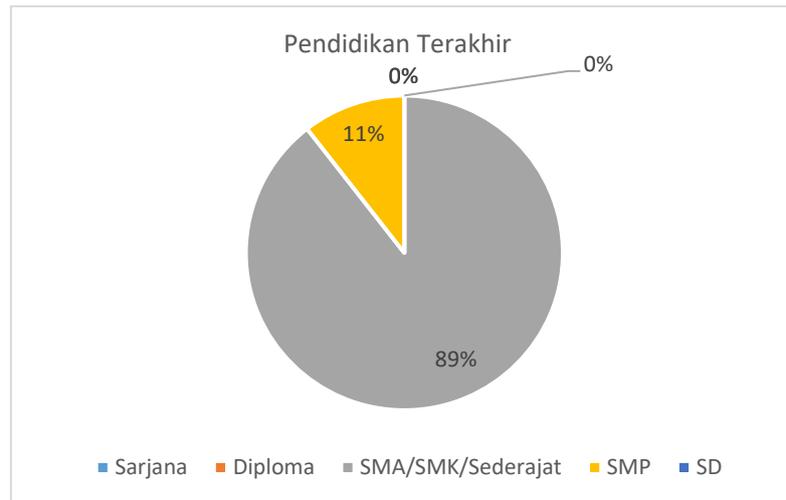
Berdasarkan data pada gambar diatas diketahui bahwa responden berdasarkan umur di dominasi oleh umur > 30-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 52%, kemudian responden dengan umur>41 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 26%.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase
Sarjana	0	<b>0,00%</b>
Diploma	0	<b>0,00%</b>
SMA/SMK/Sederajat	34	<b>89,47%</b>
SMP	4	<b>10,53%</b>
SD	0	<b>0,00%</b>
Jumlah	38	100,00%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 89%, SMP sebanyak 10%. Jadi karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK/Sederajat.

Tabel 4. 4 Mayoritas Data Responden

no	Keterangan	Mayoritas	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-LaKi	35
2	Usia	30-40	20
3	Prndidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	34

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 17-24 tahun dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 4.3.1.1 Analisis Deskriptif disiplin kerja Pada PT. Buana Sejahtera Dua

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari indikator disiplin kerja, dan penyebaran kuesioner dengan melibatkan 38 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

#### 1. Kehadiran

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	2	10	9%
Sering (SR)	4	6	24	22%
Kadang-Kadang (KD)	3	18	54	50%
Pernah (P)	2	9	18	17%
Tidak Pernah (STS)	1	3	3	3%
Jumlah		38	109	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 9%, setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 50%, tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 17% dan sangat tidak setuju dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{109}{5 \times 38} \times 100\% = 57\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 57%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengisi form kehadiran.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	1	5	4%
Sering (SR)	4	13	52	43%
Kadang-Kadang (KD)	3	17	51	42%
Pernah (P)	2	7	14	11%
Tidak Pernah (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	122	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 42%, dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 38} \times 100\% = 64\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mengisi form kehadiran

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	1	5	4%
Sering (SR)	4	10	40	35%
Kadang-Kadang (KD)	3	18	54	47%
Pernah (P)	2	6	12	11%
Tidak Pernah (STS)	1	3	3	3%
Jumlah		38	114	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 47%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 11% dan sangat tidak setuju 1 dengan persentase 3%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{114}{5 \times 38} \times 100\% = 60\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 60%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

## 2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	4	20	15%
Sering (SR)	4	16	64	49%
Kadang-Kadang (KD)	3	12	36	27%
Pernah (P)	2	5	10	8%
Tidak Pernah (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	131	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 49%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 27%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{131}{5 \times 38} \times 100\% = 69\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 69%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan cukup teliti saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	23	115	67%
Sering (SR)	4	12	48	28%
Kadang-Kadang (KD)	3	2	6	4%
Pernah (P)	2	1	2	1%
Tidak Pernah (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	171	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 67%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 28%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{5 \times 38} \times 100\% = 90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	3	15	13%
Sering (SR)	4	7	28	24%
Kadang-Kadang (KD)	3	17	51	44%
Pernah (P)	2	10	20	17%
Tidak Pernah (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	115	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 13%, setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 24%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 44%, tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 17%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{5 \times 38} \times 100\% = 61\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 61%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien.

### 3. Ketaan Pada Standar Kerja

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memakai pakaian dengan safety.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	3	15	13%
Sering (SR)	4	10	40	34%
Kadang-Kadang (KD)	3	14	42	36%
Pernah (P)	2	10	20	17%
Tidak Pernah (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	118	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 13%, setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 34%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 36%, tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 17%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{118}{5 \times 38} \times 100\% = 62\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan .”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	4	20	17%
Sering (SR)	4	9	36	31%
Kadang-Kadang (KD)	3	13	39	33%
Pernah (P)	2	11	22	19%
Tidak Pernah (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	118	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 17%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 31%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 33%, dan tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 19% dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{118}{5 \times 38} \times 100\% = 62\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	6	30	24%
Sering (SR)	4	11	44	35%
Kadang-Kadang (KD)	3	12	36	29%
Pernah (P)	2	7	14	11%
Tidak Pernah (STS)	1	2	2	2%
Jumlah		38	126	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 24%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 29%, dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 11% dan sangat tidak setuju 2 dengan persentase 2%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{5 \times 38} \times 100\% = 66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan taat pada peraturan yang sudah di tetapkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	5	25	20%
Sering (SR)	4	11	44	35%
Kadang-Kadang (KD)	3	13	39	31%
Pernah (P)	2	9	18	14%
Tidak Pernah (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	126	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 20%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 31%, dan tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 14%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{5 \times 38} \times 100\% = 66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan taat pada peraturan yang sudah di tetapkan.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan .”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	6	30	24%
Sering (SR)	4	7	28	22%
Kadang-Kadang (KD)	3	18	54	43%
Pernah (P)	2	7	14	11%
Tidak Pernah (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	126	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 24%, setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 43%, dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 11%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{5 \times 38} \times 100\% = 66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	5	25	20%
Sering (SR)	4	11	44	36%
Kadang-Kadang (KD)	3	11	33	27%
Pernah (P)	2	9	18	15%
Tidak Pernah (STS)	1	2	2	2%
Jumlah		38	122	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 20%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 27%, tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 38} \times 100\% = 64\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja.

#### 4. Etika Kerja

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menghormati antar karyawan .”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	3	15	12%
Sering (SR)	4	13	52	41%
Kadang-Kadang (KD)	3	18	54	43%
Pernah (P)	2	2	4	3%
Tidak Pernah (STS)	1	2	2	2%
Jumlah		38	127	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 12%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 41%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 43%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{127}{5 \times 38} \times 100\% = 67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menghormati antar karyawan.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	3	15	13%
Sering (SR)	4	7	28	24%
Kadang-Kadang (KD)	3	19	57	49%
Pernah (P)	2	8	16	14%
Tidak Pernah (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	117	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 13%, setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 24%, kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 49%, tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 14% dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{117}{5 \times 38} \times 100\% = 62\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu (SL)	5	24	120	70%
Sering (SR)	4	11	44	26%
Kadang-Kadang (KD)	3	2	6	3%
Pernah (P)	2	1	2	1%
Tidak Pernah (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	172	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 70%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 26%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{172}{5 \times 38} \times 100\% = 91\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66.48%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel disiplin pada pt. buana sejahtera dua.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<b>Kehadiran</b>			
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	57%	61%
2	Karyawan mengisi form kehadiran	64%	
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	60%	
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>			
4	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	69%	73%
5	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif	90%	
6	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien	61%	
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>			
8	Karyawan memakai pakaian dengan safety	62%	64%
9	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	62%	
10	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	66%	
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>			
11	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan	66%	66%
12	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan	66%	
13	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	64%	
<b>Etika Kerja</b>			
14	Karyawan menghormati antar karyawan	67%	73%
15	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	62%	
16	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku	91%	
	Rata - Rata		67%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.34 di atas mengenai variabel disiplin kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 67 % Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Buana Sejahtera Dua termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4. 21 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan atasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT Buana Sejahtera Dua dalam kategori sangat baik.

#### 4.3.1.2 Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Buana Sejahtera Dua

##### 1. Kharisma

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	19	95	60%
Setuju (S)	4	11	44	28%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	8%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	158	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 24%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 29%, dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 11% dan sangat tidak setuju 2 dengan persentase 2%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{158}{5 \times 38} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	12	60	43%
Setuju (S)	4	11	44	31%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	17%
Tidak Setuju (TS)	2	6	12	9%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	141	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 43%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 31%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 17%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 9% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{122}{5 \times 38} \times 100\% = 74\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	54%
Setuju (S)	4	14	56	35%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	8%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	158	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 54%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dan sangat tidak setuju 1 dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{114}{5 \times 38} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan.

## 2. Motivasi Inspiratif

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	15	75	48%
Setuju (S)	4	15	60	38%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	10%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	156	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 48%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 38%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{156}{5 \times 38} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	14	70	47%
Setuju (S)	4	12	48	32%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	18%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	150	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 47%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 32%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{150}{5 \times 38} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai..”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	14	70	47%
Setuju (S)	4	13	52	35%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	0%
Jumlah		38	150	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 47%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 35%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{150}{5 \times 38} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.

### 3. Stimulasi Intelektual

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	43%
Setuju (S)	4	14	56	37%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	150	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 37%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 5

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{150}{5 \times 38} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan..”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	18	90	62%
Setuju (S)	4	6	24	16%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	12%
Tidak Setuju (TS)	2	6	12	8%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	2	1%
Jumlah		38	146	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 62%, setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 16%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 12%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 8% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{146}{5 \times 38} \times 100\% = 77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	47%
Setuju (S)	4	9	36	26%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	19%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	3	3	2%
Jumlah		38	139	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 47%, setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 26%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 19%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 2%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{139}{5 \times 38} \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa “Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya “.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	19	95	61%
Setuju (S)	4	10	40	26%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	6%
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	145	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 61%, setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 26%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6%, dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 6% dan sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{145}{5 \times 38} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja..”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	16	80	55%
Setuju (S)	4	8	32	22%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	14%
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	7%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	2	1%
Jumlah		38	145	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 55%, setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7% dan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{145}{5 \times 38} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami..”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	16	80	56%
Setuju (S)	4	8	32	23%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	13%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4	4	3%
Jumlah		38	142	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 56%, setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 23%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 13%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 3%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{142}{5 \times 38} \times 100\% = 75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 64%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<b>Kharisma</b>			
1	Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia	83%	80%
2	Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan	74%	
3	Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	83%	
<b>Motivasi Inspiratif</b>			
4	Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	82%	80%
5	Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	79%	
6	Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	79%	
<b>Stimulasi Intelektual</b>			
7	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	79%	76%
8	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	77%	
9	Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya	73%	
<b>Perhatian Individu</b>			
10	Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya	82%	78%
11	Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.	76%	
12	Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.	75%	
	Rata - Rata		79%

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.34 di atas mengenai variabel disiplin kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 79% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT. Buana Sejahtera Dua termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4. 35 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kepemimpinan Transformasional

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan atasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT Buana Sejahtera Dua dalam kategori sangat baik.

#### 4.3.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua

##### 1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	4%
Setuju (S)	4	17	68	52%
Kurang Setuju (KS)	3	19	57	44%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	131	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 52%, kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 44%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{131}{5 \times 38} \times 100\% = 69\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 69%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	4%
Setuju (S)	4	19	76	57%
Kurang Setuju (KS)	3	16	48	36%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	133	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 57%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 36% dan tidak setuju 2 dengan persentase 3%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{133}{5 \times 38} \times 100\% = 70\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 70%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	4%
Setuju (S)	4	18	72	55%
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	35%
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	130	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 55%. Kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 35% dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 6%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{130}{5 \times 38} \times 100\% = 68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,72%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan

## 2. Kuantitas Kerja

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	4%
Setuju (S)	4	16	64	55%
Kurang Setuju (KS)	3	17	51	35%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	6%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	0%
Jumlah		10	130	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 55%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 35%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{130}{5 \times 38} \times 100\% = 68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 68%, maka dapat diambil kesimpulan Karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu memenuhi target atas hasil pekerjaan yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	4	20	16%
Setuju (S)	4	10	40	31%
Kurang Setuju (KS)	3	21	63	49%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 16%, setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 31%, kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 49%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{129}{5 \times 38} \times 100\% = 68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 68%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan selalu memenuhi target atas hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif secara mandiri demi capaian hasil kerja sesuai target perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	16	64	50%
Kurang Setuju (KS)	3	21	63	49%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	129	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 50%, kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 49%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{129}{5 \times 38} \times 100\% = 68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 68%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif secara mandiri demi capaian hasil kerja sesuai target perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	2	10	7%
Setuju (S)	4	20	80	59%
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	31%
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	0	0	0%
Jumlah		38	136	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 7%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 59%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 31%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{136}{5 \times 38} \times 100\% = 68\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 68%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu mencapai target dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	4%
Setuju (S)	4	15	60	48%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	43%
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	5%
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	126	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 48%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 43%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{5 \times 38} \times 100\% = 66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu mencapai target dengan baik.

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	4%
Setuju (S)	4	18	72	55%
Kurang Setuju (KS)	3	17	51	39%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	1	1%
Jumlah		38	131	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 38 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 55%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 39% tidak setuju sebanyak 1 dengan persentase 2% dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{131}{5 \times 38} \times 100\% = 69\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 69%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada pt. buana sejahtera dua.

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<b>Kualitas Kerja</b>			
1	Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	69%	69%
2	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	70%	
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan	68%	
<b>Kuantitas Kerja</b>			
4	Karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	68%	68%
5	Karyawan selalu memenuhi target atas hasil pekerjaan yang telah ditetapkan	68%	
6	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif secara mandiri demi capaian hasil kerja sesuai target perusahaan	68%	
<b>Ketepatan Waktu</b>			
7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	72%	69%
8	Karyawan mampu mencapai target dengan baik	66%	
9	Karyawan mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan	69%	
	Rata - Rata		69%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.15 di atas mengenai variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 69% nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), dimana rata-rata tersebut berada pada interval baik sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada pt. buana sejahtera dua termasuk dalam kategori baik Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4. 46 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Nilai	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja pada PT. Buana Sejahtera Dua dalam kategori baik.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk mempermudah perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan buatan software SPSS 26. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai Asymp sig (2-tailed)  $> 0,05$  maka suatu data dinyatakan berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp sig (2-tailed)  $< 0,05$  maka suatu data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 47 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26225501
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.084
Test Statistic		.111
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: Data Output SPSS 26, 2024*

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

#### b. Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikoleniaritas adalah dengan meilihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ , berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. 48 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kedisiplinan	.990	1.011
Kepemimpinan Transformasional	.990	1.011

*Sumber: Data Output SPSS 26, 2024*

Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel diatas dapat diketahui:

1. Nilai *tolerence* variabel X1 kedisiplinan kerja yakni 0,990 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel X1 kedisiplinan kerja yakni 1,011 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.
2. Nilai *tolerence* variabel X2 kepemimpinan transformasional yakni 0,990 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel X2 kepemimpinan transformasional yakni 1,011 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

#### c. Uji Heterokedasitas

Dalam uji heteroskedastisitas, cara yang paling sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada Scatter Plot. Selain dengan melihat pada Scatter Plot, ada beberapa metode statistik yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas, seperti halnya uji Glejser. Dalam penelitian ini, peneliti dalam menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan menggunakan uji Glejser. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, apabila nilai Sig. (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ( $p > 0,05$ ), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4. 49 Hasil Uji Heterokedastisitas (uji glejser)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.141	.166		.848	.402
	x1	.003	.003	.159	.950	.349
	x2	-.001	.002	-.097	-.582	.565

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 4.49, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### 4.3.3 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t dan Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> Kedisiplinan Kerja

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k atau df= 38-2 = 36, diperoleh  $t_{tabel}$  adalah 2,028. Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Parsial Variabel Kedisiplinan Kerja

Tabel 4. 50 Hasil Uji t Variabel Kedisiplinan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.097	.393		74.056	.000		
	Kedisiplinan	.036	.008	.617	4.704	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel (X1) kedisiplinan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.704 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf sigifikan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara (X1) kedisiplinan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Kedisiplinan Kerja

Tabel 4. 51 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Kedisiplinan Kerja Hasil Uji

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.381	.364	.388
a. Predictors: (Constant), X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,381, artinya variabel Kedisiplinan Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 38,1%.

2. Uji t dan Koefisien Determinasi  $R^2$  Kepemimpinan Transformasional

a. Uji Parsial Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4. 52 Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.630	.270		109.703	.000		
	Kepemimpinan	.028	.006	.633	4.912	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel ( $X_2$ ) kepemimpinan transformasional diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.912 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf sigifikan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara ( $X_2$ ) kepemimpinan transformasional terhadap (Y) kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4. 53 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Kepemimpinan Transformasional

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.401	.385	.382
a. Predictors: (Constant), X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,401, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 40,1%.

### 3. Uji F

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  –  $H_1$  diterima (signifikan atau berpengaruh simultan).
- Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan).

Berikut cara menuntukan nilai  $F_{tabel}$  yaitu:

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2; 38-2)$$

$$F_{tabel} = (2; 3)$$

Tabel 4. 54 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.218	2	3.109	42.763	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.545	35	.073		
	Total	8.763	37			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung} 42.763 > F_{tabel} 3,26$  Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu ( $X_1$ ) kedisiplinan kerja dan ( $X_2$ ) kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

#### 4.3.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin hasilnya mendekati 1 maka semakin baik regresi karena mampu menjelaskan data dan aktualnya, semakin mendekati 0 maka mempunyai regresi yang kurang baik. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 55 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.710	.693	.270
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 71,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh

positif sebesar 71,0%, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

#### 4.3.5 Uji Analisis Regresi Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 56 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.095	.316		88.958	.000		
	X1 Disiplin kerja	.033	.005	.558	6.096	.000	.990	1.011
	X2Kepemimpinan Transformasional	.025	.004	.577	6.296	.000	.990	1.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 28,095 + 0.33X_1 + 0,25X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kedisiplinan Kerja

X2 = Kepemimpinan Transformasional

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Persamaan regresi diatas terdapat nilai konstanta sebesar 28,095. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya (X1) Kedisiplinan Kerja dan (X2) kepemimpinan transformasional ini memiliki pengaruh yang positif terhadap (Y) kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien dari variabel (X1) Kedisiplinan Kerja sebesar 0,33 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian adanya peningkatan kedisiplinan kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja karyawan akan turun.
3. Nilai koefisien dari variabel (X2) kepemimpinan transformasional sebesar 0,25 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dengan demikian setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja karyawan akan turun.

#### **4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Tingkat Disiplin Kerja Pada PT. Buana Sejahtera Dua**

Disiplin kerja dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi waktu kerja dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi. Selain itu, disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai agar patuh terhadap aturan yang berlaku, sehingga keteraturan dan ketertiban dalam organisasi dapat terjaga.

Disiplin kerja memberikan banyak manfaat, baik untuk organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja memastikan bahwa tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas tetap terjaga, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai. Sementara bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja, dan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting di PT. Buana Sejahtera Dua Bogor untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab karyawan yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, di PT. Buana Sejahtera Dua Bogor, peraturan-peraturan diterapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, beserta sanksi-sanksi yang berlaku apabila ada karyawan yang melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kedisiplinan kerja yang terdiri dari 5 indikator yaitu (kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja) memperoleh nilai rata-rata sebesar 67%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja

karyawan berada dalam kategori baik. Hal ini juga ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kedisiplinan kerja.

Rata-rata tanggapan responden paling besar berada pada indikator etika kerja sebesar 73%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator kehadiran yaitu sebesar 61%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

#### **4.4.2 Tingkat Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Buana Sejahtera Dua**

Kepemimpinan dapat dipahami dalam dua makna: sebagai kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok. Pada dasarnya, seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam pekerjaan mereka dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan sendiri adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan terkait dengan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 indikator yaitu (kharisma, motivasi inspiratif, Stimulasi Intelektual, Perhatian Individu) memperoleh nilai rata-rata sebesar 78%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional pada pimpinan berada dalam kategori baik. Hal ini juga ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kepemimpinan transformasional.

Nilai rata-rata tanggapan responden paling besar berada pada indikator kharisma sebesar 80%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling kecil berada pada indikator Stimulasi Intelektual yaitu sebesar 76%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

#### **4.4.3 Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua**

Peran karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Di PT. Buana Sejahtera Dua Bogor, pemantauan kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan. Evaluasi kinerja ini sangat penting untuk memutuskan apakah perusahaan akan mempertahankan pegawai yang berkinerja baik, atau mengakhiri hubungan kerja dengan mereka yang tidak memenuhi harapan.

Peningkatan kinerja diharapkan oleh pimpinan maupun karyawan. Pimpinan menginginkan kinerja yang baik untuk meningkatkan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, sedangkan karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri mereka. Secara keseluruhan, kinerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 3 indikator yaitu (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu) memperoleh nilai rata-rata sebesar 68%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Hal ini juga ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pimpinan mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan.

Nilai rata-rata tanggapan responden paling besar berada pada indikator ketepatan waktu sebesar 69%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan pimpinan paling kecil berada pada indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 68%. Untuk nilai yang terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

#### **4.4.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 28,095, koefisien variabel kedisiplinan kerja adalah sebesar 0,33 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian adanya peningkatan kedisiplinan kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika kedisiplinan kerja menurun maka kinerja karyawan akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel kedisiplinan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.704 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,381 dimana kedisiplinan kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan sebesar 38,1%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.4.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 28,095, koefisien variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,25 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dengan demikian adanya peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional menurun maka kinerja karyawan akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,912 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,401, dimana kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.4.6 Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sejahtera Dua**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurun dan meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional. Pengaruh kedua variabel tersebut yang sesuai di sebuah perusahaan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan karena kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional yang optimal dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada PT. Buana Sejahtera Dua dengan menggunakan 38 responden tentang pengaruh kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu  $Y = 28,095 + 0,33X_1 + 0,25X_2 + e$ , dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 28,095 serta nilai konstanta dari variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,33 dan nilai konstanta dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,25 berbentuk positif yang dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari perhitungan uji simultan yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42.763 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,26 yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil koefisien determinasi untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,381, dimana disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan sebesar 38,1%. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sebesar 0,401, dimana kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh mengenai kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Buana Sejahtera Dua maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kedisiplinan kerja karyawan PT. Buana Sejahtera Dua berdasarkan rata-rata tanggapan pimpinan sebesar 67%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada PT. Buana Sejahtera Dua dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator etika kerja dengan pernyataan “Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku” sebesar 91%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja” sebesar 57%.
2. Kepemimpinan transformasional pimpinan PT. Buana Sejahtera Dua berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 79%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT. Buana Sejahtera Dua dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator Kharisma dengan pernyataan “Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia” sebesar 83%. sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada Stimulasi Intelektual dengan pernyataan “Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya” sebesar 73%.
3. Kinerja karyawan PT. Buana Sejahtera Dua berdasarkan rata-rata tanggapan pimpinan sebesar 69%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Buana Sejahtera Dua dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator ketepatan waktu sebesar 72% dengan pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator kuantitas kerja sebesar 68% dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan”.
4. Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.704 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,381, artinya variabel Kedisiplinan Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 38,1%.

5. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,912 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,401, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 40,1%.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kedisiplinan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Sejahtera Dua dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  42,763 >  $F_{tabel}$  3,26. Dapat dilihat pula pada persamaan regresi yaitu  $Y = 28,095 + 0,33X_1 + 0,25X_2 + e$ . Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi untuk variabel kedisiplinan kerja diperoleh nilai sebesar 0,381, dimana kedisiplinan kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan sebesar 38,1%. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 71,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu kedisiplinan kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 71,0%, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari simpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kedisiplinan kerja, diperoleh kelemahan pada indikator kehadiran, pada pernyataan “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”, oleh sebab itu pimpinan harus melakukan penyuluhan dan sosialisasi kepada para karyawan mengenai peraturan-peraturan terkait kehadiran. Pimpinan perlu memberikan tindakan tegas atas ketidakhadiran karyawan. Agar karyawan mendapatkan efek jera dan pimpinan perlu mengidentifikasi permasalahan karyawan mengapa karyawan mengalami ketidakhadiran.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional, diperoleh kelemahan pada indikator Stimulasi Intelektual, pada pernyataan “Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya”, oleh sebab itu Pemimpin dapat memperbaiki indikator Stimulasi Intelektual dengan meningkatkan komunikasi terbuka, mendorong partisipasi aktif, memberikan dukungan konstruktif terhadap ide bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebebasan berpendapat, memberikan kesempatan pengembangan ide, menyediakan pelatihan komunikasi, dan menunjukkan teladan positif dalam menerima dan merespons ide karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, diperoleh kelemahan pada indikator kuantitas kerja, pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan” oleh sebab itu pimpinan harus bekerjasama dengan karyawan untuk mengklarifikasi tujuan dan target kerja yang spesifik, mengajarkan karyawan tentang pendekatan SMART (*Specific*,

*Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound*) dalam menetapkan target kerja, memastikan karyawan mendapatkan fasilitas untuk menunjang pekerjaan dan dukungan yang diperlukan agar standar kualitas yang telah diatur oleh perusahaan, dan pimpinan perlu memonitoring secara rutin terhadap kemajuan karyawan dalam mencapai target.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1), 490–502.
- Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Desi Kristianti, 2019. *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: pearson
- Desi Kristanti, R. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*, 4(2), 107–116.
- Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UIICABE 2019)*, 263–276. Arikunto, S. (2017).
- E. Nasution. & M. T. Lesmana. (2018). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Kasus pada Alfamart di Kota Medan). *Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal vol.1*.
- Fahira, Y. G. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- IRMA ROSIANA, I. R. M. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Layer Printing Jakarta Utara* (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, 5(4), 13257-13268.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 33–44.
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta
- Moehariono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 335.
- M. Taufik Lesmana, M. I. Nasution. Dkk. (2023). Pendekatan Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal*. Vol 24, No 1.
- Moekijat, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moekijat. (2015). *Penignkatan kinerja, sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen*. Yogyakarta: CV. Budi utama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*
- Nurabdiah, A. (2022). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 15(2), 123-134.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, M., & Bachri, A. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(3), 285-294.

- Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Astuti, R., & Prayogi, I. (2018).
- Rachman, A. S. (2023). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus HOME Industri Bogor Mitra Makmur)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Vol. 16). Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 115.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Seto, A.A. (2018) *Pengantar Manajemen*. Agung Anggoro Seto.
- Shelly, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Transcal Suntech International* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Shalahuddin. (2019). "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 44-53.
- Sinambela., 2018. *Teori Disiplin Kerja*. Klaten: Cempaka Putih.
- Sugiarti, E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2017th ed.). alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2018th ed.). alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2019th ed.). Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.
- Shalahuddin, M. (2019). *Karakteristik kepemimpinan transformasional*. Penerbit Abadi.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Susan Hariani. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Fkip Umsu. *Jurnal EduTech* Vol. 6 No. 2. 2020.
- Tati Nurhayati, 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos* Vol I No 2.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taufik Akbar

Alamat : JL.Abdul Fattah kp.bubulak RT 03 RW 02 bojong jengkol kec.  
Ciampea kab. Bogor jawa barat

Tempat/Tanggal lahir : Bogor, 11 November 2001

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan :

-SD : MI Tarbiyatul Falah

-SMP : MTS Tarbiyatul Falah

-SMA : SMA Tarbiyatul Falah

-Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1****Lampiran 1. 1 Kuisisioner Penelitian**

Bogor, Maret 2024

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang menyusun proposal penelitian sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Nama : Taufik Akbar

Npm : 021120221

Jurusan : Manajemen

Saya hendak melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan”, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuisisioner yang terlampir. Karena kuisisioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan informasi ini digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Hormat Saya,

Taufik Akbar

**KUISIONER DISIPLIN KERJA**  
(Untuk diisi oleh Pemimpin/Direktur)

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SL</b>	<b>SR</b>	<b>KD</b>	<b>P</b>	<b>TP</b>
	<b>Kehadiran</b>					
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Karyawan mengisi form kehadiran					
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
	<b>Tingkat Kewaspadaan</b>					
1	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan					
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efektif					
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan secara efisien					
	<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>					
1	Karyawan memakai pakaian dengan safety					
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan					
3	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut					
	<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>					
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan					
2	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan					
3	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja					
	<b>Etika Kerja</b>					
1	Karyawan menghormati antar karyawan					
2	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
3	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku					

**KUISIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**  
(Untuk diisi oleh karyawan)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kharisma</b>					
1	Pemimpin (Direktur) membuat saya senang bila saya berada disekitar dia					
2	Pemimpin (Direktur) memeberikan perhatian secara pribadi kepada merekayang kelihatan terabaikan					
3	Pemimpin (Direktur) membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan					
	<b>Motivasi inspiratif</b>					
1	Pemimpin (Direktur) memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik					
2	Pemimpin (Direktur) menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan					
3	Pemimpin (Direktur) memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
	<b>Stimulasi Intelektual</b>					
1	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pemimpin (Direktur) mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Pemimpin (Direktur) saya bersemangat untuk mendengarkan ide / gagasan saya					
	<b>Perhatian individu</b>					
1	Pemimpin (Direktur) berupaya meningkatkan pengembangan diri saya					
2	Pemimpin (Direktur) memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.					
3	Pemimpin (Direktur) bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.					

**KUISIONER KINERJA KARYAWAN**  
(Untuk diisi oleh Pemimpin/Direktur)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	P	TP
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
2	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
1	Karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
2	Karyawan selalu memenuhi target atas hasil pekerjaan yang telah ditetapkan					
3	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif secara mandiri demi capaian hasil kerja sesuai target perusahaan					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Karyawan mampu mencapai target dengan baik					
3	Karyawan mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan					

**LAMPIRAN 2**  
Tabulasi hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja (X1)

4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	4	4	5	55
4	2	4	3	5	2	2	3	4	4	4	3	4	3	5	52
3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	53
2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	46
3	3	3	5	5	2	4	3	4	5	3	4	4	4	5	57
2	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	49
3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	40
3	3	3	3	4	3	5	4	4	2	3	2	2	5	4	50
3	2	2	4	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	5	45
2	3	1	4	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	5	41
4	3	1	3	5	3	2	4	3	4	3	5	3	3	5	51
3	2	2	2	5	2	2	2	3	3	3	1	2	3	5	40
3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	56
1	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	1	4	33
3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	48
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	60
2	2	3	2	4	2	3	1	2	3	3	2	1	2	4	36
1	3	3	2	5	2	1	2	1	2	2	3	3	2	5	37
3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	57
2	3	4	2	5	2	3	3	2	4	3	4	4	2	5	48
2	3	3	3	4	1	2	2	1	3	2	2	1	3	4	36
1	4	3	3	5	2	4	2	3	3	3	4	3	2	5	47
5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	60
3	5	4	5	4	5	4	2	5	2	4	3	4	3	4	57
3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	5	47
3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	57
4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	5	5	60
2	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	63
4	3	1	4	2	2	2	4	2	5	2	1	3	3	2	40
2	4	4	5	5	3	3	3	2	4	5	3	4	2	5	54
2	3	3	3	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	5	50
3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	5	48
3	3	3	4	5	3	2	5	4	4	3	5	4	4	5	57
3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	52
3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	61
3	3	3	4	5	3	3	4	3	2	4	2	3	2	5	49
3	4	4	3	5	4	3	2	3	5	5	3	3	3	5	55
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	67

LAMPIRAN 3  
 Tabulasi hasil penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	49
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
5	2	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	41
4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	1	42
4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	1	34
4	5	4	4	3	1	2	3	4	3	2	3	38
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	39
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	55
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	53
4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	38
4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	41
4	3	2	4	4	4	4	3	1	2	1	2	34
1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	17
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
2	2	2	3	3	4	2	1	5	3	3	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	40
5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	51
4	3	4	2	2	5	4	3	2	4	4	2	39
4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	39
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	30
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	24
3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	52
5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	55
5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	53
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	56

5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	49
5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	54
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
3	2	4	4	4	4	3	2	1	4	5	2	38

## LAMPIRAN 4

## Tabulasi hasil penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	TOTAL
3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
3	3	4	3	4	4	3	4	3	31
3	2	2	5	3	4	4	3	5	31
4	4	5	4	3	3	4	3	1	31
3	4	4	3	5	2	3	4	3	31
4	4	3	4	3	3	4	2	4	31
3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
3	4	3	3	4	3	3	4	4	31
4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
4	4	2	5	3	3	4	3	3	31
4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
4	4	4	4	3	3	3	2	4	31
3	4	3	3	4	3	4	4	3	31
3	4	4	4	2	4	4	3	2	30
4	4	4	4	2	4	3	3	3	31
4	3	4	4	3	3	4	3	3	31
3	3	2	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	2	3	4	4	3	3	31
5	3	3	4	4	3	4	2	3	31
4	3	3	3	3	4	3	4	4	31
3	3	3	4	3	4	3	4	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
4	3	3	3	3	4	4	4	3	31
3	3	4	4	5	3	3	3	3	31
4	4	4	3	5	3	4	1	3	31
3	5	3	3	4	4	3	3	4	32
3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
4	4	3	2	3	3	4	3	4	30
4	4	4	3	3	3	2	3	4	30
1	2	4	4	4	4	4	4	4	31
3	4	4	1	3	4	4	4	4	31
3	3	4	3	4	4	4	3	3	31
3	3	3	4	5	4	2	3	4	31





X1 _11	Pearson Correlation	.509*	.295	.390*	.261	.151	.398*	.301	.397*	.153	.246	1	.517*	.249	.612*	.249	.609*
	Sig. (2-tailed)	.004	.113	.033	.164	.425	.029	.106	.030	.420	.190		.003	.184	.000	.184	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 _12	Pearson Correlation	.653*	.384*	.513*	.417*	.313	.637*	.727*	.670*	.429*	.027	.517*	1	.164	.573*	.164	.773*
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.004	.022	.092	.000	.000	.000	.018	.888	.003		.386	.001	.386	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 _13	Pearson Correlation	.240	.499*	.398*	.304	.601*	.450*	.210	.340	.421*	.875*	.249	.164	1	.210	1.00	.655*
	Sig. (2-tailed)	.202	.005	.029	.102	.000	.013	.265	.066	.021	.000	.184	.386		.265	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 _14	Pearson Correlation	.313	.447*	.399*	.269	.517*	.278	.346	.535*	.232	.203	.612*	.573*	.210	1	.210	.648*
	Sig. (2-tailed)	.093	.013	.029	.150	.003	.137	.061	.002	.217	.282	.000	.001	.265		.265	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 _15	Pearson Correlation	.240	.499*	.398*	.304	.601*	.450*	.210	.340	.421*	.875*	.249	.164	1.00	.210	1	.655*
	Sig. (2-tailed)	.202	.005	.029	.102	.000	.013	.265	.066	.021	.000	.184	.386	.000	.265		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO TA L	Pearson Correlation	.533*	.663*	.674*	.618*	.654*	.678*	.666*	.764*	.665*	.570*	.609*	.773*	.655*	.648*	.655*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).







Y_5	Pearson Correlation	.230	.772**	.368*	.255	1	.441*	.318	.155	.269	.600**
	Sig. (2-tailed)	.221	.000	.045	.175		.015	.087	.414	.150	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_6	Pearson Correlation	.495**	.722**	.422*	.456*	.441*	1	.455*	.311	.661**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.020	.011	.015		.012	.095	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_7	Pearson Correlation	.301	.287	.587**	.088	.318	.455*	1	.077	.529**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.106	.125	.001	.645	.087	.012		.687	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_8	Pearson Correlation	.839**	.078	.332	.897**	.155	.311	.077	1	.124	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.680	.073	.000	.414	.095	.687		.514	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_9	Pearson Correlation	.202	.537**	.515**	.223	.269	.661**	.529**	.124	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.286	.002	.004	.237	.150	.000	.003	.514		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.779**	.652**	.692**	.745**	.600**	.796**	.572**	.660**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Deni Kurniawan Sambas  
Jabatan : Manager

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini

Nama : Taufik Akbar  
Npm : 021120221  
Program studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Adalah benar telah melakukan Riset pada PT. Buana Sejahtera Dua sejak Tanggal 03 April 2024 s/d 02 Oktober 2024, dan yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik dan penulis tanggung jawab

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Bogor, 17 Mei 2024

  
PT. BUANA SEJAHTERA DUA  
Deni Kurniawan Sambas