

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI J&T EXPRESS  
KARANGANYAR**

**PROPOSAL SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar

Sarjana Manajemen



Nama : Febriana Widyawati

NIM : 2021515126

Prodi : S1 Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Febriana Widyawati  
Nim : 2021515126  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai di J&T Express Karanganyar  
Nama Pembimbing : BRM Suryo Triyono, S.S, M.Hum.MM

Surakarta, 10 Desember 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Denny Mahendra, SE., MM.

NIDN : 0606077904

Pembimbing



BRM Suryo Triyono, S.S, M.Hum.MM

NIDN : 0610058401

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Taufik, Hidayat dan Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar. Adapun tujuan dari penyusunan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Adi Unggul Bhirawa (AUB) Surakarta.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis sudah banyak sekali menerima bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-sebesaranya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir, terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Siti Fatonah, MM selaku Rektor Universitas Dharma AUB Surakarta;
2. Dr. Lilis Sulistyani SE, Msi, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta;
3. Denny Mahendra, SE., MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta;
4. BRM Suryo Triyono, S.S, M.Hum.MM selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi;
5. Para dosen dan seluruh staf pengajar Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat;
6. Orang Tua yang tak kenal lelah memberikan kasih sayang serta dukungan berupa doa, moril maupun materil dan motivasi yang tiada hentinya;

7. Untuk seluruh teman-teman seperjuangan di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta, yang selalu memotivasi dan memberikan bantuan baik moril maupun non moril. Serta semua pihak yang mendukung baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini perlu dikembangkan dan diuji kembali, sehingga lebih bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

Surakarta, 10 Desember 2024

Penulis,

Febriana Widyawati

## DAFTAR ISI

|                                                          |                              |
|----------------------------------------------------------|------------------------------|
| JUDUL SKIRPSI .....                                      | i                            |
| <u>HALAMAN</u> LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI ..... | Error! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR.....                                      | iii                          |
| DAFTAR ISI.....                                          | v                            |
| <u>BAB I</u> PENDAHULUAN.....                            | 7                            |
| A. Latar Belakang Masalah .....                          | 7                            |
| B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....              | 9                            |
| C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....                   | 10                           |
| D. Sistematika Pembahasan.....                           | 12                           |
| <u>BAB II</u> TINJUAN PUSTAKA.....                       | 13                           |
| A. Landasan Teori.....                                   | 13                           |
| B. Penelitian Terdahulu.....                             | 30                           |
| C. Kerangka Konseptual .....                             | 37                           |
| D. Hipotesis.....                                        | 38                           |
| <u>BAB III</u> METODE PENELITIAN.....                    | 39                           |
| A. Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian .....          | 39                           |
| B. Desain Penelitian .....                               | 39                           |
| C. Variabel dan Definisi Operasioanl Variabel .....      | 41                           |
| D. Populasi dan Sampel.....                              | 43                           |
| E. Jenis dan Sumber .....                                | 45                           |
| F. Metode Pengumpulan Data.....                          | 46                           |
| G. Metode Analisis Data.....                             | 47                           |
| <u>BAB IV</u> HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN            |                              |
| <u>A. Gambaran Umum Objek Penelitian</u>                 |                              |
| <u>B. Hasil Pengujian Data</u>                           |                              |

|                                         |                              |
|-----------------------------------------|------------------------------|
| _C. Pembahasan.....                     | Error! Bookmark not defined. |
| _D. Implikasi Hasil Penelitian .....    | Error! Bookmark not defined. |
| <u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u> ..... | Error! Bookmark not defined. |
| _A. Kesimpulan .....                    | Error! Bookmark not defined. |
| _B. Keterbatasan Penelitian.....        | Error! Bookmark not defined. |
| _C. Saran.....                          | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR PUSTAKA.....                     | <b>56</b>                    |

### **DAFTAR TABEL**

### **DAFTAR GAMBAR**

### **DAFTAR LAMPIRAN**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri e-commerce yang pesat di Indonesia mendorong pertumbuhan signifikan dalam sektor jasa pengiriman ekspedisi. Berdasarkan data dari Asosiasi E-Commerce Indonesia (idEA) nilai transaksi e-commerce pada tahun 2023 mencapai Rp 526 triliun meningkat 31,6% dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini secara langsung berdampak positif permintaan jasa pengiriman ekspedisi. Kabupaten Karanganyar dengan luas 77.378.6374 ha. Terletak di lereng barat gunung lawu, Sragen, Kabupaten Boyolali, kota Surakarta, Kabupaten Wonogiri, Sukoharjo, Kabupaten Magetan dan Ngawi.

J&T Express, sebagai salah satu perusahaan ekspedisi terkemuka di Indonesia, mengalami peningkatan pengiriman yang signifikan yang merupakan pengaruh dari dampak Covid19 yang mengharuskan warga Indonesia membatasi aktivitas sehari-hari (*lock down*), maka dari itu masyarakat Indonesia untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder dan tersier melalui belanja *online* dan J&T Express juga sering mengadakan diskon promo gratis ongkir yang menjadi daya tarik konsumen untuk menggunakan jasa pengiriman J&T Express, sehingga menjadi alasan mutlak meningkatnya jasa pengiriman ekspedisi khususnya J&T Express dari tahun ketahun hingga tahun 2023 yang menjadi topik peneliti. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa J&T Express menangani lebih dari 2,5 juta paket per hari pada tahun 2023, meningkat 40% dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, peningkatan ini juga membawa berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar memberikan kepuasan layanan jasa pengiriman barang pada konsumen dan meningkatkan performa perusahaan J&T Express.

Berdasarkan laporan kinerja pegawai perusahaan tahun 2023, terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian khusus seperti keterlambatan pengiriman meningkat 15% dibandingkan tahun sebelumnya, tingkat *turnover* pegawai mencapai 20% lebih tinggi dari rata-rata industri yang berkisar 15%, menurunnya ketepatan waktu kedatangan kerja dan meningkatnya ketidakhadiran pegawai yang menjadi penyebab menurunnya performa perusahaan ekspedisi J&T Express seperti keluhan pelanggan meningkat terutama berkaitan dengan ketepatan waktu dan kualitas layanan.

Faktor kepemimpinan menjadi salah satu aspek krusial dalam mengatasi tantangan tersebut. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Survei internal J&T Express menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang puas dengan pengaruh kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam hal komunikasi dan pengambilan keputusan. Tidak hanya itu Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam kinerja pegawai. Data HR Departement J&T Express menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang termotivasi dalam bekerja, yang termuka dari rendahnya inisiaif dalam menyelesaikan tugas, kurangnya semangat kerja, rendahnya partisipasi dalam program pengembangan, tingginya keterlambatan. Selain itu pengaruh Disiplin kerja menjadi faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data absensi tahun 2023 pegawai sering terlambat masuk kerja, pegawai tidak mematuhi SOP pengiriman, pegawai melanggar aturan keselamatan kerja, pegawai tidak menyelesaikan laporan tepat waktu, sedikitnya pegawai yang mematuhi SOP perusahaan.

Pesatnya pertumbuhan J&T Express yang kini memiliki lebih dari 40.000 pegawai diseluruh Indonesia membutuhkan pengelolaan SDM yang efektif. Tantangan geografis Indonesia sebagai negara kepulauan juga menambah kompleksitas dalam manajemen kinerja pegawai. Selain itu, persaingan yang semakin ketat dengan masuknya paman baru di industri ekspedisi menuntut J&T Express untuk terus meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan yang optimal. J&T Express, sebagai salah satu perusahaan logistik terkemuka di Indonesia, beroperasi dalam industri yang sangat kompetitif. Keberhasilan perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di J&T Express. J&T Express Karanganyar dibagi menjadi 3 wilayah meliputi Karanganyar Barat, Karanganyar Tengah, dan Karanganyar timur. Drop point Karanganyar Barat yaitu Ngringo, Gondangrejo, dan Kebakkramat, sedangkan drop point Karanganyar timur meliputi Tasikmadu, Bejen, Jumapolo. Sedangkan penelitian tugas akhir ini hanya terfokus wilayah Karanganyar Barat saja. Dikarnakan peneliti bekerja dan terjun langsung mengamati, berperan dalam peranan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara langsung di drop point Ngringo, Gondangrejo dan Kebakkramat yang merupakan tempat penelitian tugas akhir. khususnya di wilayah Karanganyar Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi industri ekspedisi terutama pada J&T Express dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

## **B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar

- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar

## **2. Batasan Masalah Penelitian**

Pembatasan masalah disusun agar penelitian ini tidak meluas, dan jelas batasannya. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai J&T Express Karanganyar Barat
- b. Variabel yang menjadi pengamatan pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai
- c. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai J&T Express Karanganyar Barat

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
  - 2) Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya
  - 3) Menambah wawasan dan memperluas pandangan tentang sumber daya manusia khusus pada sektor ekspedisi

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi ekspedisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan terkait peningkatan kinerja karyawan
- 4) Bagi Pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang Peranan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja
- 5) Bagi Akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis.
- 6) Bagi Penulis, penelitian ini menambah pengalaman dan meningkatkan ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil di lapangan terkait dengan peranan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja pegawai

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematik Penulisan dalam Penelitian ini sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan

Penelitian dan Manfaat Penelitian serta Sistematik Penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang Landasan Teori, Penelitian terdahulu, Kerangka Konseptual dan Hipotesis

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang Lokasi dan Objek Penelitian, Desain Penelitian, Variabel dan Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisa Data.

##### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran Umum Objek Penelitian, Hasil Pengajuan Data, Pembahasan dan Implikasi Penelitian .

##### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian Penutup yang berisi Kesimpulan dan Saran dan Penulisan.

## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Pegawai

###### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai yaitu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegaran, 2009:67)

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan. Kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kerja. (Wibowo, 2010:4)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. (Simanjuntak 2010:1)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika. ( Afandi 2028:83)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009:5)

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing Pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya Kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dan Pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyennagkan akan menjadi kunci pendorong bagi Pegawai untuk menghasilkan Kinerja pucak (Dale 2008:208)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang tercapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

## **b. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja para pegawai.

Menurut Robbins (2006), ada enam indikator kemampuan Pegawai yang bisa Saya gunakan untuk menilai Kinerja Pegawai tersebut adalah:

### 1) Kuantitas

Indikator ini yaitu kuantitas, kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang yang Pegawai hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

### 2) Mutu

Mutu bisa diukur dengan melihat kualitas tugas yang dikerjakan oleh Pegawai. Indikator mutu cukup krusial karena berpengaruh pada kemajuan dan kemunduran perusahaan. Jika kualitas tugas yang dihasilkan Pegawai kurang, maka kredibilitas perusahaan juga dipertanyakan.

### 3) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya jadi indikator kemampuan. Jika Pegawai dalam perusahaan mampu menggunakan sumber daya seperti uang, teknologi, dan bahan baku secara efektif maka hasil akan baik.

### 4) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu juga cukup krusial untuk diperhatikan karena berhubungan dengan target pekerjaan. Oleh

sebab itu, Pegawai harus memiliki tanggung jawab agar tidak mengulur pekerjaannya.

5) Mandiri

Sikap mandiri merupakan indikator kemampuan karyawan yang cukup krusial untuk menilai hasil kinerja. Meski kemandirian terbilang penting, namun bukan berarti menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

6) Faktor-Berkomitmen

Indikator tersebut penting karena bisa menentukan motivasi Pegawai ketika bekerja. Jika Pegawai tidak memiliki komitmen dalam pekerjaannya, maka akan sulit untuk mencapai indikator kinerjanya.

Dari indikator kinerja pegawai di atas diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai indikator tersebut maka diperlukan dukungan dengan data kehadiran karyawan yang tersusun rapi dan muda dikelola.

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka Kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peranan yang mereka lakukan di dalam suatu Organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel Kinerja adalah Kualitas, mutu, efektivitas penggunaan sumber daya, ketepatan waktu, mandiri, dan berkomitmen.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seseorang Pegawai dalam suatu perusahaan antara Pegawai satu dengan yang lainnya berbeda-beda, hal ini terjadi karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar Pegawai bekerja dengan efektif.

Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo 2018,100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai di antaranya adalah Personal factor, Leadership factor, Team factor, System factor, Contextual/situational factor.

Menurut Mangkunegara (2017,67) berpendapat bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja Pegawai, yakni faktor kemampuan(ability) dan faktor motivasi(motivation)

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, seseorang memengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan juga erat kaitannya dengan kemampuan sang pemimpin sehingga dapat dimaklumi alasan ada pemimpin yang dianggap lebih baik atau hebat dibandingkan pemimpin lainnya. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur pokok yang tidak boleh diabaikan, pemimpin adalah orang yang mampu mengarahkan dan mengerakkan pengikut. Artinya, pemimpin tidak berdiri dan bekerja

sendiri, tetapi membutuhkan berbagai hal lainnya yang masuk dalam komponen kepemimpinan diantaranya seperti pemimpin, yaitu orang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mempunyai visi, spirit, karakter, integritas, dan kapabilitas yang tinggi. Sedangkan kemampuan menggerakkan yaitu cara pemimpin menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan. Dan pengikut, yakni orang-orang yang berada dibawah otoritas atau jabatan pemimpin. (Salsabiela, 2023)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pemimpin organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah.

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari akar kata “pempin” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Berawalan I “lead” yang artinya mengarahkan, menunjukkan jalan dalam mengarahkan. Kepemimpinan yaitu suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk memperoleh tugas dan arahan yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. (Lubis,L, 2020)

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugasyang harus dilaksanakan. Menurut Stone, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula

pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku oranglain (Fattah, 2013)

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah ke arah visi baru tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Di dalam kepemimpinan terdapat pemimpin dan pengikut. Memang benar bahwa seseorang pemimpin baik secara individu maupun sebagai sekelompok orang lain yang dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsinya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja, efisien, efektif, ekonomis dan produktif. (Hart, 2008)

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada kepemimpinan daripada sebaliknya (Wibawa, 2012). Dalam proses intraksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling

mempengaruhi di mana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berpelikau sesuai dengan harapannya. Dari intraksi iniilah yang menentukan drajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu organisasi.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengembalikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Kartini Kartono dalam Thoha(2010), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Peran kemepimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Baharudin & Umairso (2012) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatau organisasi. Oleh karena itu kepemiminan merupakan kunci dalam manajemn yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu usaha.

#### **b. Indikator Kepemimpinan**

Ada beberapa dimensi yang mempengaruhi kepemimpinan selain faktor. Merumuskan kepemimpinan juga ditentukan oleh beberapa indikator diantaranya karakteristik kepemimpinan berdasarkan kematangan

spiritual, sosial dan fisik, menunjukkan keteladanan, dapat memecahkan masalah dengan kreatif, memiliki kejujuran serta mempunyai ketrampilan berkomunikasi (Afandi,2018:117)

- 1) Visi dan Misi adalah kemampuan pemimpin untuk menetapkan dan mengkomunikasikan visi yang jelas.
- 2) Kemampuan Berkomunikasi adalah ketrampilan dalam menyampaikan informasi dan mendengarkan umpan balik dari anggota tim.
- 3) Pengembalian Keputusan adalah keputusan yang diambil harus berdasarkan analisis yang baik dan mempertimbangkan semua aspek.
- 4) Motivasi dan Inspirasi adalah kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Keberanian dan Integritas adalah menunjukan keberanian dalam mengambil keputusan sulit dan tetap berpegang pada prinsip moral.
- 6) Ketrampilan Interpersonal adalah kemampuan membangun hubungan yang baik dengan anggota tim dan pihak lain.
- 7) Adaptabilitas adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi(2018:115-116) diantaranya :

- 1) Kematangan emosi yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.

- 2) Komunikatif yaitu bicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin.
- 3) Memberikan keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pemimpin.
- 4) Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja Pegawai, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- 5) Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja Pegawai dan memutuskan masa depan atau karier Pegawai
- 6) Disiplin yaitu pemimpin yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.
- 7) Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.
- 8) Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
- 9) Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal
- 10) Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
- 11) Pendidikan yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan ketrampilan pemimpin.
- 12) Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga merupakan elemen penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Herzberg dalam teori dua faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja individu (Herzberg,1996).

Tidak ada yang lebih kuat mendorong seseorang untuk tetap maju dan berkembang daripada motivasi. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi, tidak para pengikut yang bekerja bersamanya, tetapi juga dirinya sendiri. Pemimpin mampu mempunyai cara agar mampu bekerja sebaik mungkin, agar tidak gampang menyerah saat dihadapang kesulitandan tekanan, juga agar selalu mampu melihat sisi terang dan berpikir positif kemampuan berikutnya yang tidak kalah penting yaitu membantu *jobdesk* berbedaan utama antara pemimpin yang baik dan yang bukan adalah proses membagi *jobdesk* (deligasi). Bisa jadi, bertemu pemimpin yang tidak mampu memberikan kepercayaan kepada pengikutnya, sehinga banyak perkerjaan yang akhirnya dikerjakan sendiri. (Salsabiela, 2023).

#### b. Indikator Motivasi

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja, menurut Pandi Afandi (2018:29-30) ada dua dimensi dan enam indikator yaitu :

- 1) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator :

- a) Pekerjaan itu seniri
  - b) Prestasi kerja
  - c) Pengakuan dari atasan
- 2) Dimensi ketentraman : senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator :
- a) Fasilitas kerja
  - b) Balas jasa
  - c) Kondisi kerja

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibedakan kedalam faktor internal dan eksternal yang berasal dari Pegawai menurut Edy Sutrisno (2019:116-120) :

- 1) Faktor Intern
  - a) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
  - b) Keinginan untuk memiliki.
  - c) Keinginan untuk dapat hidup.
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi :
    - (1) Penghargaan terhadap prestasi.
    - (2) Keinginan untuk berkuasa.
    - (3) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
    - (4) Pemimpin yang adil dan bijaksana.
- 2) Faktor Ekstern
  - a) Supervisi yang baik.
  - b) Adanya jaminan pekerjaan.
  - c) Kondisi lingkungan kerja.
  - d) Setatus dan tanggung jawab.
  - e) Kompensasi yang memadai.
  - f) Peraturan yang fleksibel.

Motivasi kerja yaitu sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arahan bertindak, dan memicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan atau dengan kata lain, motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Penggerak ini secara organisasi diartikan dorongan kepada Pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, mencapai tujuan dan berbagai sarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara. (Bartol dan Martin dalam Muhammad Busro 2018:50)

Motivasi kerja merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya Luthans (dalam Muhammad Busro,2018:50). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi kerja yaitu pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangatlah mempengaruhi kinerja Pegawai (Griffin, dalam Muhammad Busro,2018:50).

## 4. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja yaitu kesadarandan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran yaitu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, Pegawai akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesedian yaitu suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2003; 193)

Disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Poltak, 2017). Disiplin kerja menunjukkan sikap saling menghormati dsri setiap pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan ketaatan pegawai tersebut. (Rivai, 2015).

Disiplin kerja yaitu “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedr kerja yang ada atau displin kerja atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dn organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Dapat disimpulkan displin kerja merupakan perilaku seseorang dalam menaati peraturan dan prosedur kinerja ssesuai dengan yang telah ditetapkan oelh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan Pegawai dapat mencapai prestasi kinerja yang lebih baik. (Sutrisno, 2016)

Disiplin Kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh Pegawai dan menyebabkan Pegawai dan menyebabkan Pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan. (Latiner,2019:87)

“Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai yaitu suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku Pegawai sehingga para Pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para Pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya. (Siagian, 2001: 305)

Disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Handoko, 2000; 208). Disiplin yaitu usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berbudaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. (Nitisemito 2001 ; 199)

#### **b. Indikator-indikator Disiplin Kerja Pegawai**

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan (2018: 195-198) antara lain :

- 1) Waskat yaitu pengawasan melekat,

tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan Pegawai perusahaan, dengan waskat berarti atasa harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahanya.

## 2) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama Pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

## 3) Ketegasan

Ketegasa pemimpin dalam melaksanakan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan Pegawai perusahaan.

## 4) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mengetahui tingkat kedisiplinan Pegawai. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 5) Keadilan

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

## 6) Teladan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

#### 7) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Pegawai terhadap perusahaan/ pekerjaannya.

#### 8) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

### c. Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja kerja menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2019;89) yaitu sebagai berikut:

1) Adanya tidaknya pengawasan pemimpin dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para Pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Ada tidaknya perhatian kepada para Pegawai

c) Besar kecilnya pemberian kompensasi pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

d) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

- e) Ada tidaknya keteladanan pemimpin
- f) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
  - (5) Saling menghormati
  - (6) Sering mengikut sertakan Pegawai dalam pertemuan-pertemuan
  - (7) Melontarkn pujian sesuai dengan tempat dan waktu

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi suatu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memerkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnl terkait dengan penelitian yang dilakukan.

### **Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                                                                                                 | Judul penelitian                                                                                                                                                     | Alat Analisis           | Hasil Penelitian                                                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono(2021) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono                                               | Regensi linear berganda | Menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel displin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2. | Lesi Agusria , Zawawi Nasution , Ecy Puspita (2020)                                                      | Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kineerja karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate di Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat | Regensi linear berganda | Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                |
| 3. | Herliasari, Rizki indah ayu (2023)                                                                       | Pengaruh Motivasi, Kemampuan kerja, dan Kerjasama terhadap                                                                                                           | Regensi linear berganda | Berdasarkan pengujian hipotesis secara persial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel motivasi, kerjasama berpengaruh terhadap                                                  |

|    |                                                     |                                                                                           |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                     | kinerja pada PT.Squad Maju Bersama / J&T Express                                          |                         | kinerja karyawan pada PT. Squad Maju Bersama / J&T Express sedangkan variabel kemampuan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Squad Maju Bersama / J&T Express. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan variabel motivasi, kemampuan kerja dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Squad Maju Bersama / J&T Express. |
| 4. | Deni Wahyu Eka Wijaya, Diah Ayu Septi Faujin (2021) | Determinan Kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Nganjuk | Regensi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja,                                                                                                                |

|    |                                     |                                                                                 |                         |                                                                                                                                                                                        |
|----|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                     |                                                                                 |                         | lingkungan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.                                                                             |
| 5. | Said Muhammad Rizal, Radiman (2019) | Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai | Regensi linear berganda | Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. |

|    |                                             |                                                                                                                                  |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi, (2021) | Pengaruh lingkungan kerja, Displin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung | Data yang digunakan adalah data primer | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. |
|----|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|    |                                         |                                                                                               |                          |                                                                                                                                                                                                                          |
|----|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. | Sylvia Mayang Sari,<br>Hapzi Ali (2024) | Pengaruh<br>Kepemimpinan,<br>Motivasi dan<br>Disiplin Kerja<br>terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai | Deskriptif<br>kualitatif | Hasil dari penelitian ini<br>1) Kepemimpinan<br>berpengaruh terhadap<br>Kinerja Pegawai;<br>2) Motivasi berpengaruh<br>terhadap Kinerja<br>Pegawai; dan<br>3) Disiplin Kerja<br>berpengaruh terhadap<br>Kinerja Pegawai. |
|----|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|    |                                                |                                                                                                                                     |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. | Ahmad Hardiono,<br>I Nyoman Marayasa<br>(2022) | Pengaruh<br>Kepemimpinan<br>Dan Disiplin<br>Kerja Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan Pada<br>J&T Express<br>Kembangan<br>Jakarta Barat | Regensi<br>linear<br>berganda | Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar $14,107 > 2,006$ dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) $17,699 > 2,006$ artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan, maka hipotesis diterima. Sedangkan untuk pengujian secara simultan (uji F), didapat nilai F hitung sebesar $272,684 > 3,18$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima (berpengaruh) |
|----|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Tabel 2.2 Research GAP**

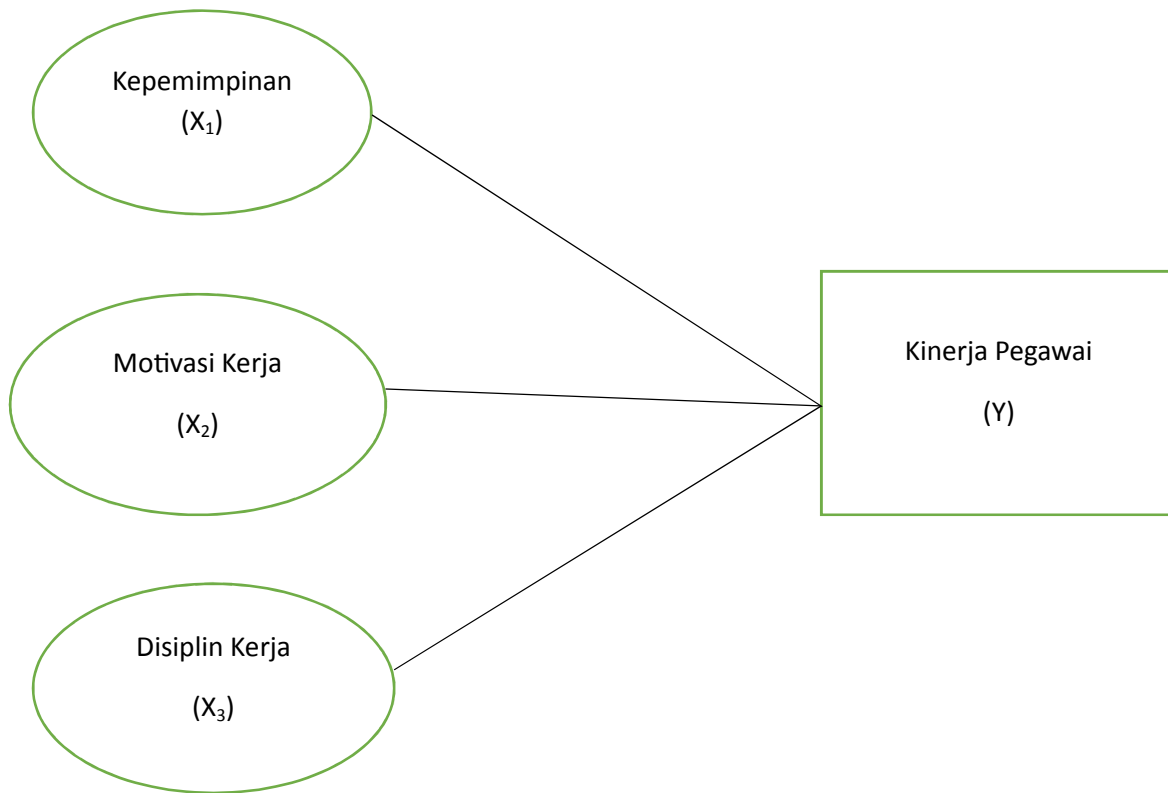
| No | Arah hipotesis/hasil penelitian                  | Berpengaruh Signifikan                                                                                                                                        | Berpengaruh Tidak Signifikan                                                            |
|----|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai   | Sylvia Mayang Sari, Hapzi Ali (2024)                                                                                                                          | Deni Wahyu Eka Wijaya, Diah Ayu Septi Faujin (2021), Herliasari, Rizki indah ayu (2023) |
| 2. | Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai | Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono(2021) Deni Wahyu Eka Wijaya, Diah Ayu Septi Faujin (2021), | Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi, (2021)                                             |
| 3. | Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai | Ahmad Hardiono, I Nyoman Marayasa (2022)                                                                                                                      | Said Muhammad Rizal, Radiman (2019)                                                     |

### C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka teoritis pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

#### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk memperjelaskan alur permasalahan, maka dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual sebagaimana yang akan dijelaskan dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar
2. H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar
3. H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**

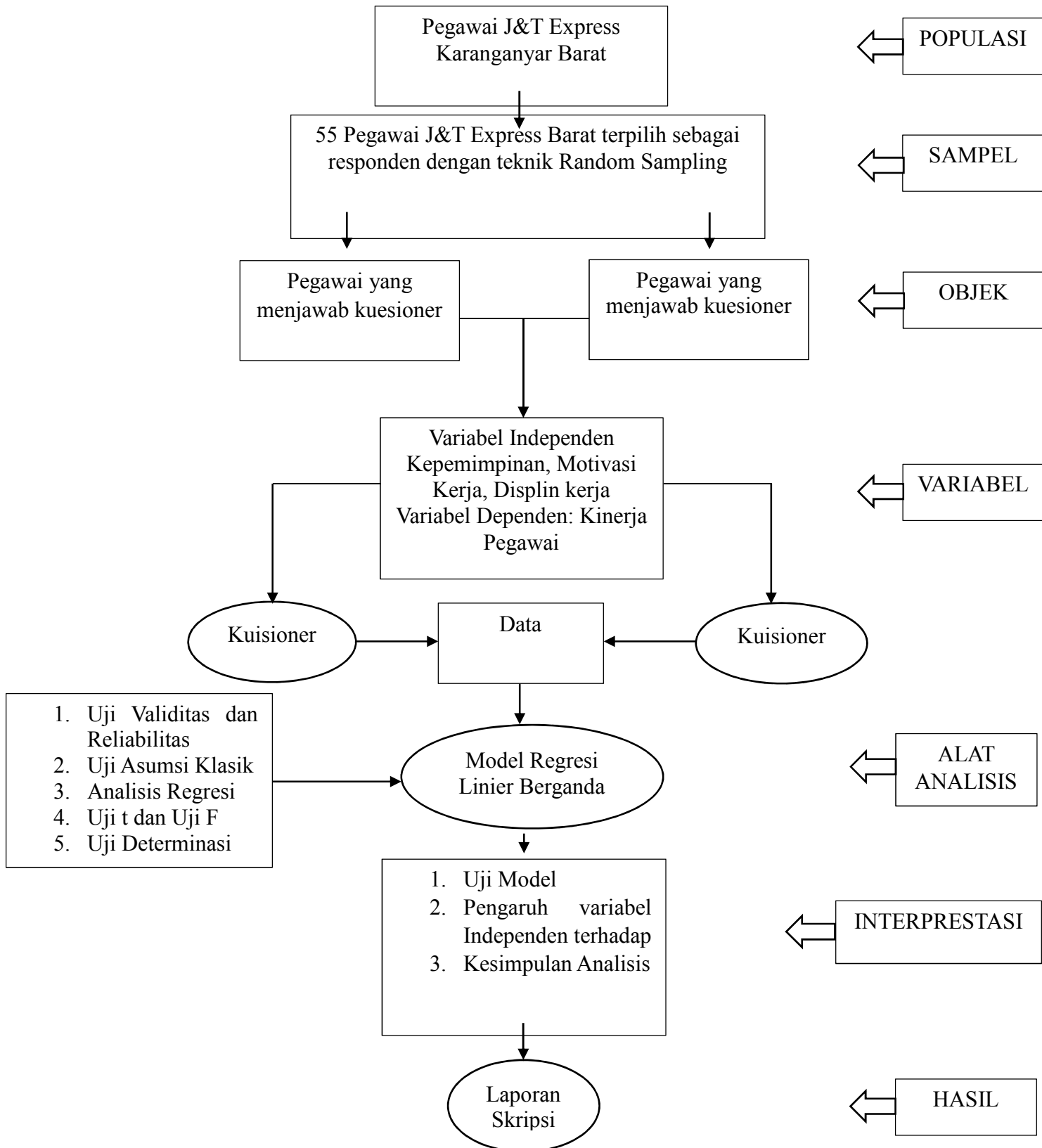
Penelitian ini diambil di lokasi J&T Express Karanganyar Barat yang beralamatkan di Ngringo (Jl. Mojo No. 1, Turisari, Dagen, Kec. Jebres), Kebakkramat (Jl. Maospati-Solo, Nglarangan, Kebak), Gondangrejo (Sandon, Wonorejo, Kec. Gondangrejo), Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah dan Kurir, Admin/ Pegawai sebagai objek Penelitian.

##### **B. Desain Penelitian**

Desain penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tujuannya untuk menguji hipotesis tentang Peranan antar variabel penelitian kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar.
2. Data atau informasi yang dibutuhkan di dapat dari dokumen respon para pegawai ang bekerja di JNT Express Karanganyar Barat. Sampel yang digunakan untuk memenuhi jumlah kaidah penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 56 pegawai.
3. Data diolah dan dianalisis menggunakan alat analisis regensi linier berganda dagan berbagai asumsi maupun proses pengujian yang berlaku.
4. Hasil penelitian diinterpretasikan dan diimplementasikan untuk menjawab masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian.

**Gambar 3.1 Desain Penelitian**



### C. Variabel dan Definisi Operasioanl Variabel

**Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasioanl Variabel**

| No | Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                                       | Skala   | sumber |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| 1. | Menurut Robbins (2006), menjelaskan kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. | 1. Kualitas<br>2. Mutu<br>3. Efektivitas<br>Penggunaan Sumber Daya<br>4. Ketepatan Waktu<br>5. Mandiri<br>6. Faktor Berkomitmen | Lingket | Angket |
| 2. | Menurut Afandi (2018:117), ada beberapa dimensi yang                                                                                                                                                                                                                               | 1. Visi dan Misi<br>2. Kemampuan Berkomunikasi                                                                                  | Likert  | Angket |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                     |        |        |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
|    | <p>mempengaruhi kepemimpinan selain faktor. Kepemimpinan juga ditentukan oleh beberapa indikator diantaranya katakteristik kepemimpinan berdasarkan kematangan spiritual, sosial dan fisik, menunjukkan keteladanan, dapat memecahkan masalah dengan kreatif, memiliki kejujuran serta mempunyai ketrampilan berkomunikasi.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Pengambilan keputusan</li> <li>4. Motivasi dan inspirasi</li> <li>5. Keberanian dan Integritas</li> <li>6. Ketrampilan Interpersonal</li> <li>7. Adaptabilitas</li> </ol> |        |        |
| 3. | <p>Menurut Pandi Afandi (2018:29-30), motivasi yaitu suatu proses yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai</p>                                                                                                                                                                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Prestasi kerja</li> <li>3. Pengakuan dari Atasan</li> <li>4. Fasilitas Kerja</li> <li>5. Balas Jasa</li> <li>6. Kondisi</li> </ol>      | Likert | Angket |

|    | tujuan.                                                                                                                                                                                | Kerja                                                                                                                                            |        |        |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| 4. | Menurut Hasibuan(2018), Disiplin yaitu suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan individu terhadap peraturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di dalam suatu organisasi. | 1. Waskat<br>2. Hubungan Kemanusiaan<br>3. Ketegasan<br>4. Tujuan dan Kemampuan<br>5. Keadilan<br>6. Teladan<br>7. Balas Jasa<br>8. Sanksi Hukum | Likert | Angket |

## A. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Arikunto (2017) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian atau objek yang menjadi perhatian penelitian akan digeneralisaikan.

Penjelasan lebih lanjut mengenai populasi menurut Handayadi (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.

Populasi adalah kelompok yang menjadi perhatian peneliti untuk mendapatkan informasi dan data yang relevan dengan pertanyaan penelitian. (Creswell, 2014).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi yang diambil adalah seluruh Pegawai J&T Express Karanganyar Barat yang berjumlah 56 Pegawai.

### 2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diteliti. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampel probability sampling (random sampling)* dengan jenis *simple random sampling*. harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Creswell, (2014), menyatakan bahwa sampel dapat diartikan sebagai subset dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian. Creswell menekankan bahwa pemilihan sampel yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

Creswell (2014), menyatakan bahwa random sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Hal ini penting untuk mengurangi bias dan meningkatkan keakuratan hasil penelitian.

Keuntungan dari penelitian mengurangi bias dalam pemilihan sampel dan memungkinkan peneliti untuk membuat inferensi yang lebih valid tentang populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel.

Untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan, Creswell menyarankan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

- n = ukuran sampel yang dibutuhkan
- N = ukuran populasi
- e = margin of eror yang diinginkan

Menurut Henryadi et al, (2019), jika populasi terlalu besar saat pengambilan sampel secara langsung dari setiap anggota, rumus Slovin dapat dipakai untuk menghitung esar kecilnya sampel yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi dikarenakan memiliki

keterbatasan tenaga, biaya, dan waktu. Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel dan objek yang telah ditentukan, dengan catatan bagian tersebut mewakili bagian lain yang telah tidak diteliti. Untuk mempermudah penelitian yang diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar seperti populasi Pegawai J&T Express Karanganyar Barat, yang berjumlah 68 maka toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 10% (0,1). Untuk mengetahui sampel penelitian maka digunakan rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{68}{1+68(0,1)^2} = 40,47$$

Hasil perhitungan rumus Slovin adalah sebesar 40,47 yang berarti butuh 40,5 sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Namun untuk mempermudah penelitian maka jumlah sampel sebesar 40,47 menjadi 41. Dengan begitu untuk penelitian ini dibutuhkan sebanyak 41, tetapi saya mengambil 55 Pegawai sebagai responden.

## **B. Jenis dan Sumber**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari individu atau kelompok yang menjadi subjek penelitian. Data ini dianggap lebih valid dan relevan untuk tujuan penelitian karena diperoleh langsung dari sumber. (John W. Creswell, 2014). Sumber data dalam penelitian ini berupa data identitas dan tanggapan responden yang diperoleh dari kuisioner *google form* yang diisi oleh responden.
- b. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain, yang dapat digunakan oleh peneliti untuk analisis lebih lanjut. Contohnya termasuk data statistik,

laporan penelitian sebelumnya, dan arsip. (John W. Creswell, 2014). Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan materi kajian.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang tepat sangat penting dalam penelitian, dikarenakan data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataannya yang benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

#### **1. Metode Angket (Kuesioner)**

Angket atau Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2017:142). Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu terbuka dan tertutup.

Bentuk angket yang digunakan peneliti ini yaitu angket tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dengan memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden secara langsung di lokasi penelitian. Daftar pertanyaan tersebut berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai.

Kousioner yang diberikan menggunakan skala dasar pengukuran Likert, memakai urutan skala lima yaitu

- 1) Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- 2) Setuju (S) : Skor 4
- 3) Netral (N) : Skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : Skor 2

5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

## D. Metode Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan Reliabilitas adalah dua konsep penting dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur kualitas instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau tes.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk mengukur konsep atau variabel yang dimaksud. Validitas dapat diuji melalui analisis hubungan antara hasil pengukuran dengan kriteria yang relevan (Riduwan,2015)

Pengujian Validitas menggunakan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  kemudian dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0.05. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka butir instrumen dapat dikatakan bahwa instrumen tidak valid.

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan valid. R tabel ditentukan dengan cara mencari besarnya df besarnya df dapat dihitung dengan rumus  $N-2$ .  $N$  = jumlah sample.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid

tidaknya hal tersebut bisa diuji dengan mengkorelasikan antara skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pernyataan. Data yang diperoleh ditabulasikan dan kemudian dilakukan analisis faktor untuk mengajukan *construct validity* menggunakan metode korelasi sederhana (*r* hitung), yaitu mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Alat pengujian validitas ini menggunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- r* hitung = Koefisien validitas butir pernyataan yang dicari  
 N = Banyaknya responden (Populasi)  
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item  
 Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

Langkah selanjutnya adalah secara statistic, angka korelasi diperoleh dengan melihat tanda Bintang pada hasil skor total, atau dengan membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai *r* yang menunjukkan valid.

Dalam pelaksanaannya, uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS versi 24 yang bertujuan untuk melihat valid atau tidaknya angket (kuesioner), maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected* item-total *Correlation* pada tabel item-total statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 24.

Kriteria pengujian validitas menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika *r* hitung  $\geq$  *r* tabel (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi dan kestabilan hasil yang diperoleh dari instrumen yang sama. Koefisien reliabilitas penting untuk menilai kualitas instrumen (Riduwan,2015).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Azwar (2012), formula Alpha Cronbach dapat digunakan pada skala yang dibelah menjadi dua atau tiga bagian. Adapun rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i$  = Jumlah varian butir

$S_t$  = Varian total

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan atau pernyataan yang telah valid. Koefisien reliabilitas yang besarnya antara 0,5 – 0,6. Dalam penelitian ini, peneliti memilih 0,6 sebagai koefisien reliabilitas. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $>$  0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $<$  0,6 maka instrument yang diuji tersebut adalah tidak reliabel atau tidak dipercaya.

## **2. Pengujian Asumsi Klasik**

Penelitian ini akan diuji menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperbolehkan menghasilkan estimator linier yang baik. Jika dalam suatu model telah memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal atau menghasilkan linier yang tidak bias yang terbaik atau Best Linier Unbias Estimator (BLUE). Model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik karena kriteria BLUE diatas, yang dilakukan dengan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastitas, dan uji normalitas (Ghozali, 2001:89-115)

### **a. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya kolinearitas diantara variabel independen dalam suatu model regresi. Kolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen sangat berkorelas, yang dapat mempengaruhi estimasi koefisien regresi dan membuatnya tidak stabil.

Multikolonieritas terjadi ketika terdapat hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Uji multikolonieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel tersebut, yang dapat menggunakan stabilitas estimasi koefisien (Ghozali,2016).

### **b. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah data residual dari model regresi terdistribusi normal. Uji ini penting karena banyak metode statistik, termasuk regresi, mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal agar hasil analisis valid. (Ghozali, 2016).

Menurut Ghozali (2016) distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan  $Z$  hitung dengan  $Z$  tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $Z$  hitung (Kolmogorov Smirnov)  $< Z$  tabel (1,96) atau angka signifikansi  $>$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal
- 2) Jika  $Z$  hitung (Kolmogorov Smirnov)  $> Z$  tabel (1,96) atau angka signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians residual dari model regresi tidak konstan diseluruh rentang nilai variabel independen. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya varian yang tidak seragam dalam residual, yang dapat mempengaruhi efisiensi estimasi koefisien regresi. (Ghozali, 2016).

Menurut Ghozali (2016), deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah  $Y$  yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$ -prediksi -  $Y$  sesungguhnya) yang telah di-studentized. Melihat grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Jika d nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi, jika  $d = 0$  sampai 1,5 disebut memiliki autokorelasi positif dan jika  $d > 2,5$  sampai 4 disebut memiliki autokorelasi negatif (Setiaji, 2008).

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara silmutan antara kelompok data A dan B, serta C (variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap kelompok data D (variabel tak bebas y) (Siregar, 2013)

Variabel pada penelitian ini antara lain Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Nilai intercept/comtant/konstanta

$b$  = Koefisiensi regresi variabel independent

$X_1$  = Kepemimpinn

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3 = \text{Motivasi Kerja}$

$e = \text{error}$

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

##### a. Uji t

Untuk menentukan apakah suatu variabel independent mempengaruhi variabel dependen, kita perlu membandingkan nilai signifikansi (Sig t) dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 5% (0,05). Ada dua kemungkinan hasil :

- 1) Jika Sig t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Hipotesis diterima artinya Variabel independent terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika Sig t > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak Hipotesis ditolak artinya Variabel independent tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika dinyatakan secara statistik adalah sebagai berikut:

$H_0$  : secara parsial variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait

$H_a$  : secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali (2016), pengujian ini merupakan cara statistic untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh nyata dari variabel independent terhadap variabel yang dipengaruhinya (dependen). Uji t digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok. Menurut Sugiyono (2015), uji t bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua rata-rata, baik itu data berpasangan maupun tidak.

### b. Uji F

Uji F, atau ANOVA (Analisa Varians), digunakan untuk membandingkan rata-rata dari lebih dari dua kelompok. Sarwono (2014) menjelaskan bahwa uji F membantu dalam menentukan apakah ada varians yang signifikan antara kelompok yang berbeda.

Kriteria pengujian menurut Widarjono (2013):

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $Sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya hipotesis diterima
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $Sig. > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya hipotesis ditolak

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memeriksa apakah beberapa variabel independen jika diuji secara bersamaan (simultan) memberikan pengaruh yang berarti atau nyata terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, pengujian ini mengevaluasi dampak kolektif dari semua variabel independent terhadap variabel yang dipengaruhinya.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan digunakan Koefisien determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel independent ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel dependent (y) kinerja Pegawai.

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi ( $r^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu.(1).

Nilai  $r^2$  berfungsi sebagai indikator kekuatan hubungan antara variabel :

- 1) Jika  $r^2$  bernilai kecil : menunjukkan variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen, artinya masih banyak faktor lain

di luar variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Jika  $r^2$  mendekati nilai 1 : menunjukkan variabel independen memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variabel dependen, artinya variabel independen dapat diandalkan untuk memperkirakan atau memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Pada intinya, nilai  $r^2$  mencerminkan seberapa akurat variabel independent dapat digunakan untuk memahami dan memperkirakan variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

Salsabiela. (2023). *Art Of Leadership Memimpin itu Ada Seninya*. C-Klik Media.

Ivonia, Florida. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata kabupaten Sleman*. Universitas Cendekia Mitra Indonesia.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Kusumaningrum, Oktaviana. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar*. STIE-AUB Surakarta: Tesis S1

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Wibowo, A. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Simanjuntak, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Kristen Satya Wacana.

Afandi, P. (2028). *Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit XYZ.

Wirawan, H. (2009). *Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dale, S. (2008). *Performance Management: A Practical Guide to Managing Performance*. London: Kogan Page.

Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Armstrong, M., & Baron, A. (dalam Wibowo, A. 2018). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.

Herzberg, F. (1996). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Handoko, T. H. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Nitisemito, R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siregar, H. (2013). *Statistika untuk Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan, M. (2015). *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Henryadi, S., Mulyana, A., & Supriyadi, H. (2019). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi dengan Eviews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.

Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 5(1), 55-67.

HERLIASARI, R. I. A. PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SQUAD MAJU BERSAMA.

Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*

Santosa, M. A. L., & Andi, D. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA AREA GELORA BUNG KARNO. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1808-1819.

Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)

Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 117-128.

Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

### Lampiran 1 :

#### KATA PENGANTAR

Kepada Yth.

Bp/Ibu/Sdr/i. Karyawan

J&T Express Karanganyar

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Stratra Satu (S1) pada Perguruan Tinggi Universitas Dharma AUB Surakarta.

Melalui surat ini saya menerangkan bahwa :

Nama : Febriana Widyawati

NIM : 2021515126

Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Progdi : S1 Manajemen

Saya mengharapkan kesediaan Bp/Ibu/Sdr/i untuk dapat memberikan jawaban yang benar sesuai dengan hati nurani, atas daftar pernyataan yang saya ajukan di bawah ini. Adapun daftar pernyataan yang saya ajukan untuk membantu penyusunan skripsi yang berjudul : PENGARUH KEPEMIMPINAN,

MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI JNT EXPRESS KARANGANYAR.

Jawaban yang Bp/Ibu/Sdr/i berikan akan sangat bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan. Data yang kami peroleh bersifat terbatas dan tidak dipublikasikan. Atas kerjasamanya yang saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Febriana Widyawati

**Lampiran 2 :**

**ANGKET PENELITIAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
J&T EXPRESS KARANGANYAR**

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban dengan tanda (✓) pada kolom tersedia dan dianggap paling sesuai  
SS = Sangat Setuju, diberi skor 5  
S = Setuju, diberi skor 4  
N = Netral, diberi skor 3  
TS = Tidak Setuju, diberi skor 2  
STS = Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan 1 jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.

4. Setelah mengisi kuisisioner mohon Bapak/Ibu/ Saudara, mengembalikan lembar ini kepada yang menyerahkan kuisisioner.
5. Terimakasih atas partisipasi Anda.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

#### VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

| No | Indikasi Variabel                                                                                                          | SS | S | N | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1. | Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat Saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan |    |   |   |    |     |
| 2. | Seberapa sering saya merasa pekerjaan saya memenuhi standar yang diharapkan                                                |    |   |   |    |     |
| 3. | Seberapa efisien saya merasa menggunakan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan                                |    |   |   |    |     |
| 4. | Apakah saya merasa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu                                                                   |    |   |   |    |     |
| 5. | Seberapa sering saya merasa dapat mengambil keputusan secara mandiri dalam pekerjaan saya                                  |    |   |   |    |     |
| 6. | Seberapa besar rasa loyalitas saya terhadap                                                                                |    |   |   |    |     |

|  |                                 |  |  |  |  |  |
|--|---------------------------------|--|--|--|--|--|
|  | operusahaan tempat saya bekerja |  |  |  |  |  |
|--|---------------------------------|--|--|--|--|--|

### VARIABEL KEPEMIMPINAN ( $X_1$ )

| No | Indikasi Variabel                                                                               | SS | S | N | TS | STS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1. | Visi dan misi perusahaan dilomunikasikan dengan baik kepada semua karyawan                      |    |   |   |    |     |
| 2. | Pemimpin mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif                                  |    |   |   |    |     |
| 3. | Saya percaya bahwa keputusan yang diambil oleh pemimpin selalu mempertimbangkan kepentingan tim |    |   |   |    |     |
| 4. | Pemimpin saya mampu memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama                                |    |   |   |    |     |
| 5. | Pemimpin memiliki integritas yang tinggi dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil       |    |   |   |    |     |
| 6. | Pemimpin memiliki ketrampilan yang diperlukan untuk memimpin tim secara efektif                 |    |   |   |    |     |
| 7. | Pemimpin mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja                    |    |   |   |    |     |

### VARIABEL MOTIVASI KERJA ( $X_2$ )

| No | Indikasi Variabel                                                             | SS | S | N | TS | STS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1. | Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dalam pekerjaan         |    |   |   |    |     |
| 2. | Saya merasa bangga dengan prestasi yang saya capai dalam pekerjaan saya/ Saya |    |   |   |    |     |

|    |                                                                         |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | secara rutin mencapai atau melebihi target yang ditetapkan              |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya merasa dihargai oleh atasan karena kontribusi saya di tempat kerja |  |  |  |  |  |
| 4. | Fasilitas kerja yang tersedia mendukung produktivitas saya              |  |  |  |  |  |
| 5. | Kompensasi yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik    |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya merasa bahwa kondisi kerja di perusahaan ini aman dan mendukung    |  |  |  |  |  |

### **VARIABEL DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)**

| No | Indikasi Variabel                                                                           | SS | S | N | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1. | Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan                         |    |   |   |    |     |
| 2. | Saya merasa bahwa hubungan antar rekan kerja di perusahaan ini saling menghormati           |    |   |   |    |     |
| 3. | Saya merasa bahwa ketegasan dalam disiplin meningkatkan kinerja tim                         |    |   |   |    |     |
| 4. | Saya memahami tujuan perusahaan dan merasa termotivasi untuk mencapainya                    |    |   |   |    |     |
| 5. | Saya merasa bahwa penerapan disiplin di perusahaan ini adil dan transparan                  |    |   |   |    |     |
| 6. | Pemimpin di perusahaan ini menjadi contoh baik dalam menerapkan disiplin                    |    |   |   |    |     |
| 7. | Saya merasa bahwa balas asa yang saya terima sebanding dengan disiplin yang saya tunjukkan. |    |   |   |    |     |

|    |                                                                |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8. | Sanksi disiplin diterapkan secara konsisten di perusahaan ini. |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

**Lampiran 3 :**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Febriana Widyawati  
 NIM : 2021515126  
 Jurusan/Progdi : S1 Manajemen  
 Tempat/Tanggal Lahir : Surakarta, 21 Februari 2002  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Status : Belum Menikah  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Nama Orang Tua : Tutik Lestari  
 Pekerjaan Orang Tua : Buruh

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. TK Aisyah Kampung Sewu
2. SD Negeri Karengan 124 Kampug Sewu
3. SMP Negeri 8 Surakarta
4. SMA Negeri 6 Surakarta