

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUMBER
GRAHA SEJAHTERA LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh:

SARINA SULAEMAN

17 0402 0139

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN PALOPO**

2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUMBER
GRAHA SEJAHTERA LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

SARINA SULAEMAN
17 0402 0139

Pembimbing:

Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA.Ek.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2023

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sarina Sulaeman
NIM : 17 0402 0139
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bua, 12 April 2022

Yang membuat pernyataan



Sarina Sulaeman
17 0402 0139

HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu yang ditulis oleh Sarina Sulaeman Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0402 0139, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 04 Oktober 2023 Miladiyah bertepatan dengan 18 Rabiul Awal 1445 Hijriyah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 04 Oktober 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Penguji I | () |
| 4. M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy., M.E. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.EK. | Pembimbing | () |

Mengetahui:


Sarina Sulaeman Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 19820124 200901 2 006


Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
NIP 19891207 201903 1 005

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ وَالْمُرْسَلِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pengetahuan Produk dan Persepsi Bagi Hasil Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah di Bank Syariah Indonesia” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

Terkhusus kedua orang tua penulis Bapak Sulaeman dan Ibu Hasna, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan semua yang telah diberikan kepada anak- anaknya. Maaf serta terima

kasih untuk doa Papa dan Mama serta adik-adikku. Penulis sangat menyayangi kalian, mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Aamiin.

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. H. Muammar Arafat, M. H. Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M. M. dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, M. HI Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Fasiha, SE.,ME.I selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Muzayyanah Jabani, ST.,MM selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan. Muhammad Ilyas, S.AG.,MM selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Kepada Bapak Edi Indra Setiawan, S.E.,M.M selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, Mursyid, S.PD.,M.M. selaku Sekretaris Prodi Perbankan Syariah beserta staf yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi.
4. Dr. Adzan Noor Bakri, SE. Sy., MA. Ek. Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Fasiha, M.EI dan M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy., M.E, selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Rahmawati, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik

7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepada Direktur Perusahaan beserta pegawai-pegawainya terkhusus Pegawai Humas Ibu Juliaty PT SGS Luwu yang telah banyak membantu peneliti dalam mengumpulkan informasi penelitian.
10. Kepada sahabat- sahabatku tersayang Puspa Indah Mulfi, Eka Prastika, Karmila Sari, Nurul Hilma Safar, Rahmi, Nurhalisa S, dan Khaerunnisa yang selama ini membantu dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo Angkatan 2017 (Perbankan Syariah kelas D), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.

Bua, 20 Februari 2023



Sarina Sulaeman

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʾ	B	Be
ت	Ta ^ʾ	T	Te
ث	Ṡa ^ʾ	Ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʾ	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
س	Ra ^ʾ	R	Er
ص	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍaḍ	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
و	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha"	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya"	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (").

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau

harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ
كَيْوَال

: *kaifa*

: *Haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِوْ	<i>fathah dan alif atau ya'</i>	ā	a dan garis di atas
اِي...	<i>kasrah dan ya'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو...	<i>dammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

عَمَات : mata

رَمِي : rama

قِيلَ : qila

يَمُوتُ : yamutu

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā'' marbūtah* ada dua, yaitu *tā'' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā'' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā'' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbnā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-haqq*
نُعِمْ : *nu''ima*
عُدُّوْ : *„, aduwwun*

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ
عَرَبِيٌّ

- : „Alī (bukan „Aliyy atau A‘ly)
- : „Arabī (bukan A‘rabiyy atau „Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf الم (*alif lam ma‘rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

- الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
- الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)
- الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
- الْبِلَادُ : *al-bilād*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

- تَامُرُونَ : *ta‘murūna*
- النَّوْعُ : *al-nau‘*
- سَيِّئٌ : *syai‘un*
- أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau

kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh* بِاللَّهِ : *billāh*

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi rahmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata

sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi" a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū

Zayd Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī" al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

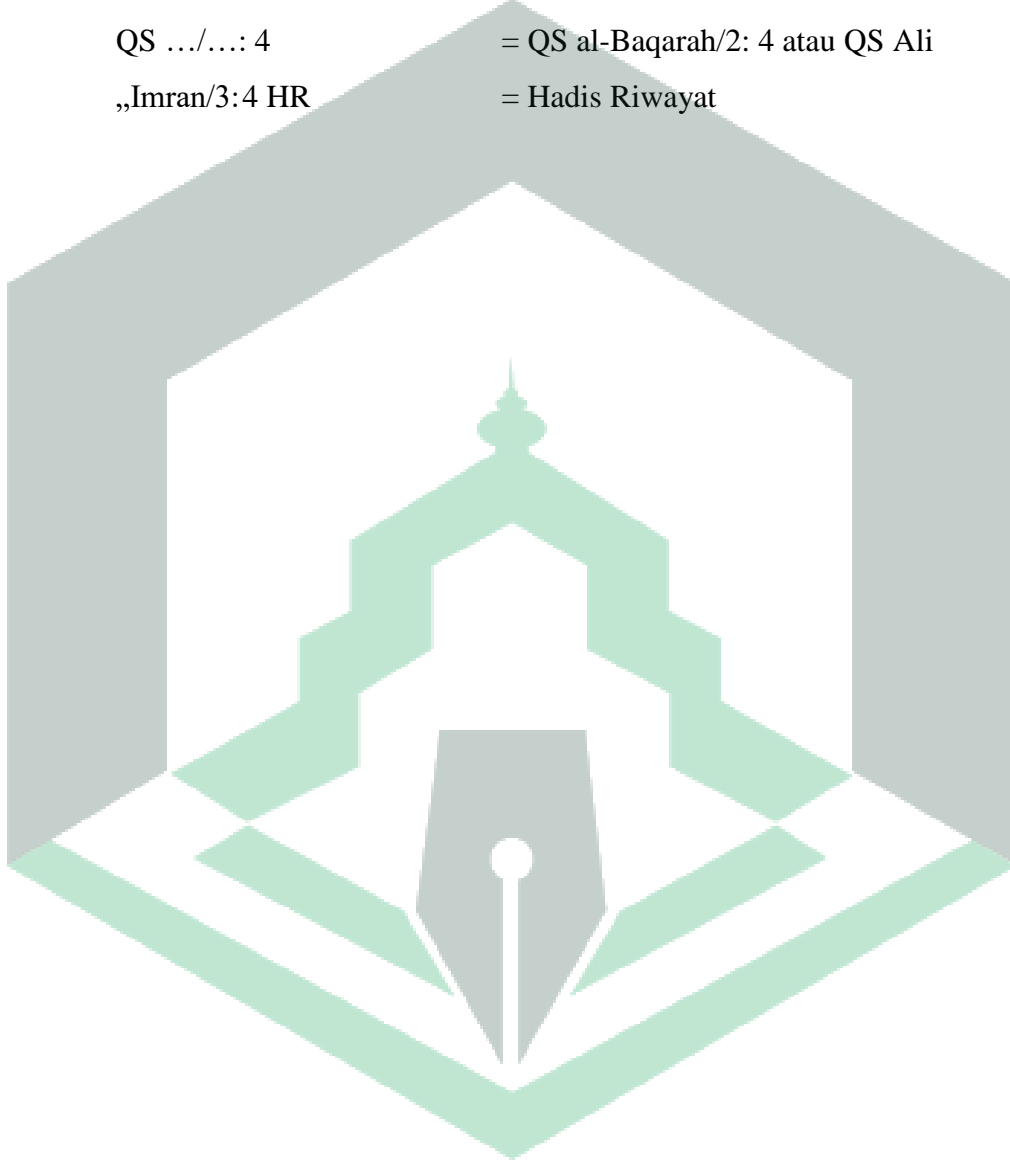
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta,,ala
SAW.	= Sallallahu ,,Alaihi Wasallam
AS	= ,,Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah

M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l saja)	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali
„Imran/3:4 HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR ISTILAH	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	6
B. Deskripsi Teori	12
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27

C. Definisi Operasional Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	29
E. Jenis Data yang digunakan	29
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Instrumen Penelitian	30
H. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Deskripsi Responden	45
C. Deskripsi Variabel	48
D. Evauasi Model	62
E. Hasil Pengujian Hipotesis	71
F. Uji Mediasi	75
G. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	88

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Mukminun : 8-9.....	13
Kutipan Ayat 2 QS An-Nisa : 32	19
Kutipan Ayat 3 QS An-Nahl :97.....	23



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pola Kecenderungan.....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasonal Variabel	27
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen.....	31
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.5 Nilai Convergent Validity	62
Tabel 4.6 Cross Loading	65
Tabel 4.7 Nilai Composite Reliability dan Croncbach Alpha	67
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Goodness of Fit	70
Tabel 4.9 Hubungan Langsiung dan Tidak Langsung	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis	73
Tabel 4.11 Uji Mediasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Model Struktural	69
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

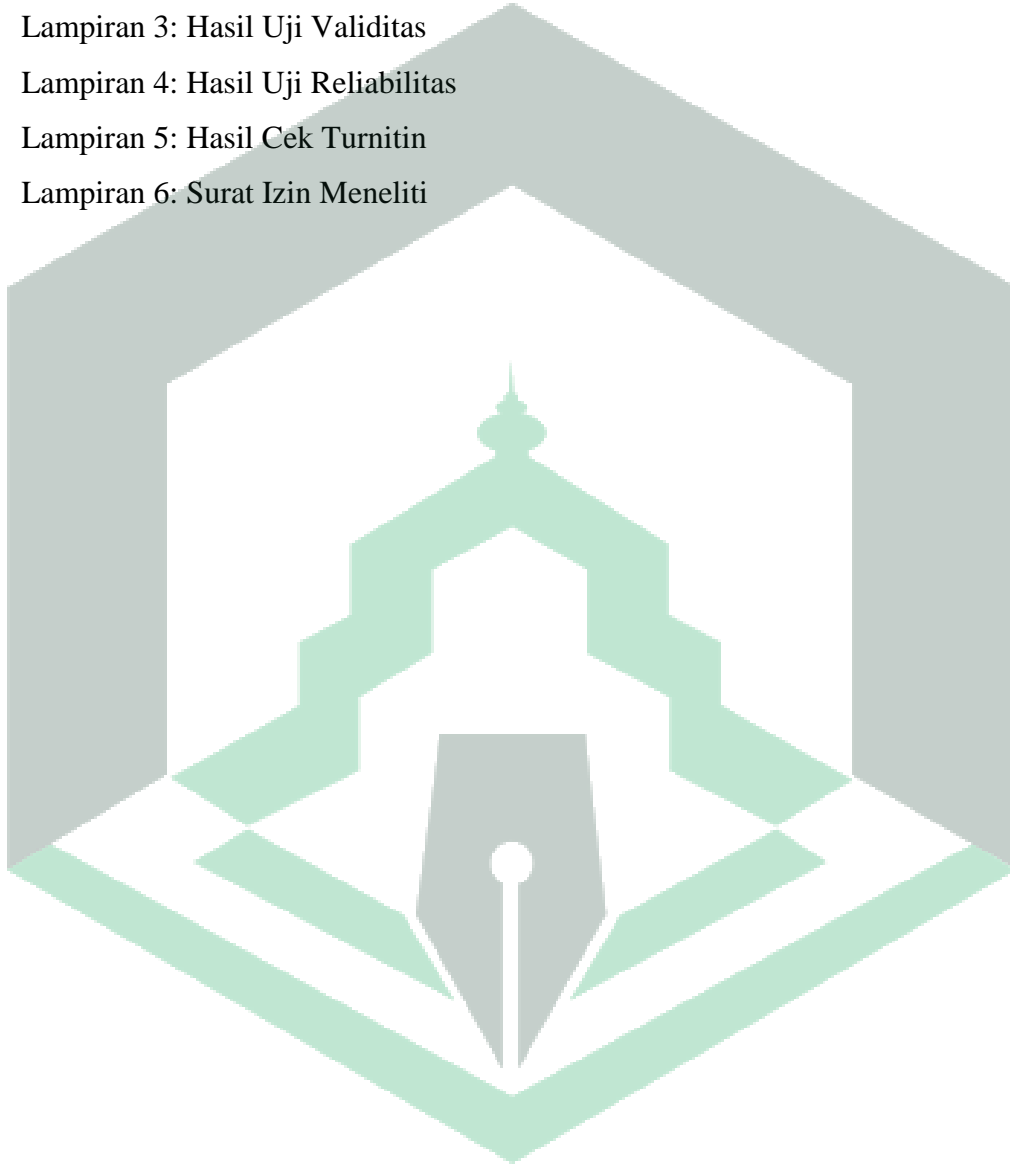
Lampiran 2: Hasil Data Kuesioner responden

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5: Hasil Cek Turnitin

Lampiran 6: Surat Izin Meneliti



ABSTRAK

Sarina Sulaeman, 2022. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Adzan Noor Bakri.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu. Penelitian ini bertujuan: untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu; untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu; untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu yang terdiri atas 1345 karyawan. Pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan rumus slovin dan didapatkan sampel sebanyak 93 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dimana sampel diambil secara acak sehingga semua populasi mempunyai peluang dan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu (Y) dimana t hitung $5,912 > 1,661$ t tabel dan nilai signifikan sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$). 2) variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu (Y) dimana t hitung $2,652 > 1,661$ dan nilai signifikan yaitu $0,009$ ($0,009 < 0,05$). 3) variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu dimana nilai F hitung $63,828 > 3,10$ dan nilai signifikan $0,000$ ($0,000 < 0,05$). 4) variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu $58,4\%$.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketidakstabilan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.¹ Disiplin kerja menurut Dr. Malayu S.P. Hasibuan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.² Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.³ Faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mendukung serta mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Penelitian ini didasarkan pada suatu argumen bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja telah memberi pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu

¹ Irhami Fahmi. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. (Bandung: ALFABETA, 2014), 68

² R Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya, 2018), 133

³ Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 146

perusahaan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan maka peran dari gaya kepemimpinan haruslah bisa dilakukan semaksimal mungkin agar dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang tidak baik maka akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan karena gaya kepemimpinan merupakan kekuasaan utama yang mengatur segala hal dalam perusahaan sehingga memiliki pengaruh yang sangat besar dibandingkan dengan kedisiplinan. Kinerja karyawan yang baik adalah karyawan yang terus mengalami peningkatan dalam kemajuan perusahaan dimana karyawan tersebut harus didukung oleh faktor gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

Salah satu perusahaan besar yang ada di Luwu adalah PT Sumber Graha Sejahtera yang mempekerjakan sekitar ribuan pekerja baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. PT Sumber Graha Sejahtera adalah salah satu perusahaan yang tergabung dalam Samko Timber Group sebagai produsen Kayu Lapis & Tripleks, dimana perusahaan ini terletak di Jl. Andi Maradang, Kecamatan Bua Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan yang dulunya perusahaan ini bernama PT Panca Usaha Palopo Plywood. Dalam hal ini para karyawan yang bekerja di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu harus memiliki gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan demi

terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan mendapatkan informasi dari beberapa karyawan yang menyatakan bahwa Peneliti menemukan adanya karyawan yang kurang menaati tata tertib dan kebersihan kantor, sirkulasi ruangan kerja yang kurang baik, ketentuan- ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan dan suasana kerja yang kurang kondusif, sehingga kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu masih tergolong minim, hal tersebut dilihat dari sering tidak tercapainya target produksi sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang memiliki pemimpin dengan kepemimpinan yang baik biasanya karyawan akan memberikan performa yang baik dalam menjalankan tugasnya dan disiplin dalam pekerjaannya namun jika perusahaan memiliki pemimpin dengan kepemimpinan yang kurang baik maka akan berpengaruh sebaliknya terhadap performa dan kedisiplinan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh macam- macam gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu?
3. Apakah macam- macam gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu
2. Untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber bahan bacaan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dalam hal ini yaitu tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

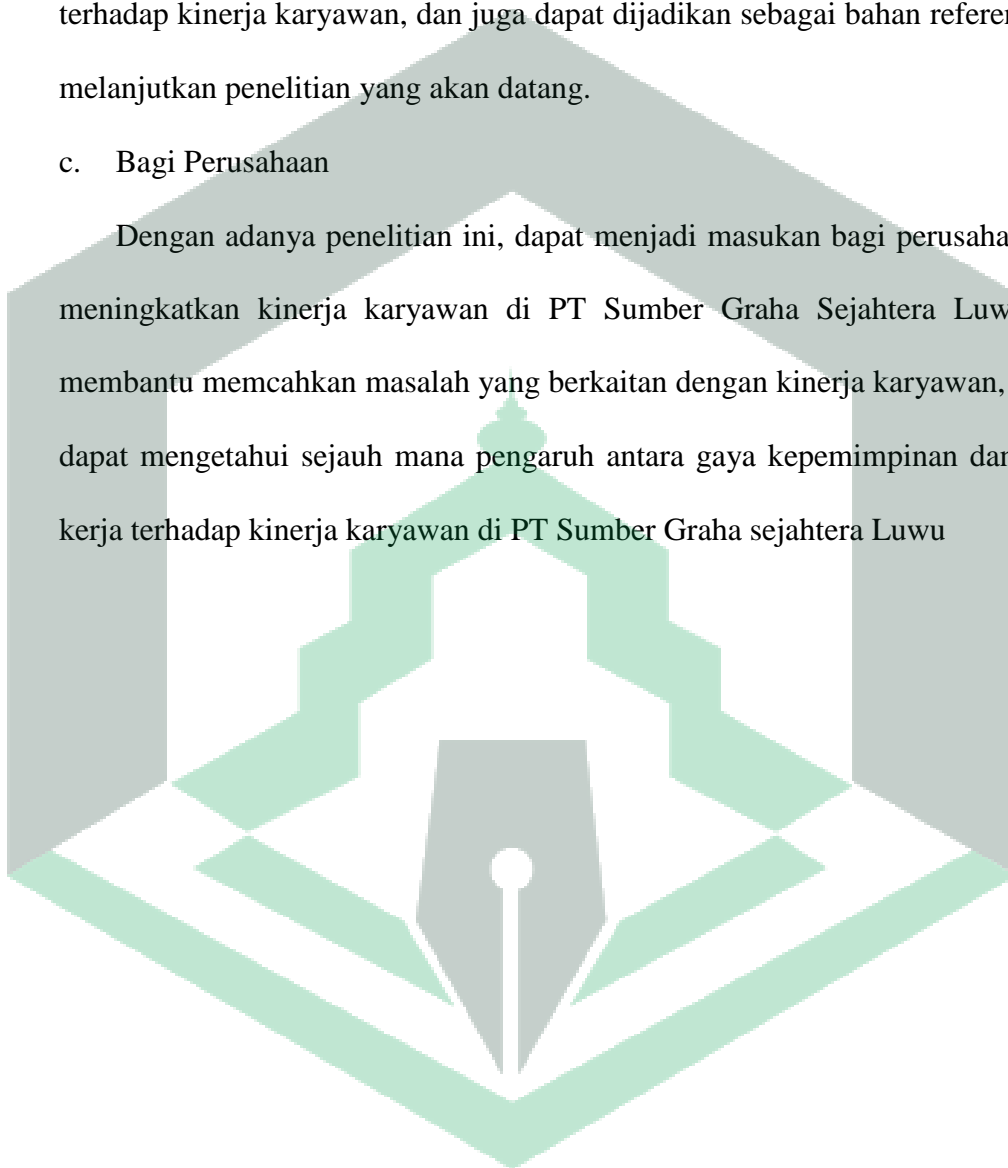
Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman dalam bidang ekonomi (psikologi industri) tepatnya dalam gaya kepemimpinan dan disiplin kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan oleh penulis mampu memberikan sumbangan pemikiran tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melanjutkan penelitian yang akan datang.

c. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu, dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dan juga dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha sejahtera Luwu



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sejauh ini adapun penelitian tentang “gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan” cenderung menganalisis hubungan- hubungan yang bersifat linear. Kecenderungan tersebut dapat dilihat dalam beberapa penelitian. Pertama dalam penelitian Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar; Rila Maufira; Farida Agustin; Tri Sulkanain Ahmad & Andi Muhammad Ramadhan Thamrin; dan Syamsul Daris, Jeni Kamase & A.M Hasbi, yang mengidentifikasi bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, dalam penelitian Indha Aprida Sutari, Folooli Laila & Cut Fitri Rostina; Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan & Gunartin; Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid; Lily Setawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi & Achmad Rozi; dan Priehadi Dhasa Eka, yang mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga dalam penelitian Yeni Puspitasari dan Hendri Sukotjo; Yhonanda Harsono dan Findi Widya Andriyani; ndra Januar Rukmana, Mulyadi dan I Nyoman Marayasa; dan dalam penelitian Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan dan Regina T. Saerang.

Kecenderungan pertama ini mengidentifikasi bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar yang menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 49,5%.⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Rila Maufira yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai Signifikansinya sebesar 0,000. Dimana nilai $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pengairan kutacane.⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Farida Agustin diperoleh nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.⁶ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tri Sulkanain Ahmad & Andi Muhammad Ramadhan Thamrin, menunjukkan hasil perhitungan uji-t didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,913 > 1,671$) maka diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar.⁷ Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Daris, Jeni Kamase & A.M Hasbi, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $1,664 > 4,216$ dan untuk

⁴ Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan Asymar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta," *Jurnal Inovasi Penelitian* volume 1, No.9 (2021): 1897, <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/348/309>

⁵ Rila Maufira, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengairan Kutacane," *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* VOL 4 NO (4 November 2021): 1100, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/799/384>

⁶ Farida Agustin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol.4, No.2, (Januari 2021): 128, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9081/>

⁷ Tri Sulkanain Ahmad & Andi Muhammad Ramadhan Thamrin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR," *Movere Journal*, Vol 3, No.1 (Januari 2021): 1, <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/166/125>

nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.⁸ Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kecenderungan kedua yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Indha Aprida Sutari, Folooli Laila & Cut Fitri Rostina, menunjukkan hasil bahwa hasil uji koefisien determinasi sebesar 64,6% dari kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja.⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan & Gunartin, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,311 > 2,002)$.¹⁰ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh

⁸ Syamsul Daris, Jeni Kamase, dan A.M Hasbi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar," *Jurnal Ekonomi Global (JEG)*, Vol.1, No.1, (Juli- Desember 2021): 73, <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/718/761>

⁹ Indha Aprida Sutari, Folooli Laila, dan Cut Fitri Rostina, "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan," *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 4, No.2, (September 2021): 226, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/7028/6012>

¹⁰ Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol. 4, No. 2, (Januari 2021): 172, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9086/5772>

signifikansi $0,000 < 0,05$.¹¹ Penelitian yang dilakukan oleh Lily Setawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi & Achmad Rozi, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,112 > 1,995)$.¹² Selanjutnya dalam penelitian Priehadi Dhasa Eka, menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,483 > 1,997)$.¹³ Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kecenderungan ketiga yang mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Yeni Puspitasari dan Hendri Sukotjo pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh pada PT Putra Guna Jaya Mulia” yang menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Yhonanda Harsono dan Findi Widya Andriyani pada

¹¹ Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh,” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol. 4, No. 2, (Januari 2021): 120, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281/5867>

¹² Lily Setawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, dan Achmad Rozi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta,” *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No.1, (Januari 2021): 101, <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/9987/6347>

¹³ Priehadi Dhasa Eka, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan,” *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.3, No.4, (Juli 2021): 5-22, <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11290/7002>

¹⁴ Yeni Puspitasari dan Hendri Sukotjo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Guna Jaya Mulia,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, No.8 (2020): 1, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3115/3130>

tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Lestari Sejahtera” yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,759 + 0,495X_1 + 0,269X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(28,603 > 2,790)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$.¹⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Indra Januar Rukmana, Mulyadi dan I Nyoman Marayasa pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat” yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,554 > 2,011)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,787 > 2,011)$. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,707 + 0,463X_1 + 0,347X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(39,385 > 2,800)$.¹⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan dan Regina T. Saerang pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Gaya

¹⁵ Yhonanda Harsono & Findi Widya Andriyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Lestari sejahtera,” *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan & Sumber daya Manusia*, 1, No.2 (2021): 125, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11024/6861>

¹⁶ Indra Januar rukmana, Mulyadi, dan I Nyoman Marayasa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat,” *Jurnal PERKUSIPemasaran, Keuangan, & SumberdayaManusia*, 1, No.2 (2021):223, <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11037/6874>

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara” yang menunjukkan hasil bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁷

Tabel 2.1
Pola Kecenderungan

No.	Peneliti	Pola Kecenderungan	Metode Penelitian
1	Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar (2021); Rila Maufira (2021); Farida Agustin (2021); Tri Sulkanain Ahmad & Andi Muhammad Ramadhan Thamrin (2021); Syamsul Daris, Jeni Kamase & A.M Hasbi (2021)	Variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh para peneliti adalah nilai t hitung > t tabel.	Metode yang digunakan dalam beberapa penelitian tersebut adalah metode penelitian kuantitatif

¹⁷ Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, dan Regina T. Saerang,” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara,” *Jurnal EMBA*, 9,No. 4 (2021): 1445, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>

2	Indha Aprida Sutari, Folooli Laila & Cut Fitri Rostina (2021); Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan & Gunartin (2021); Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid (2021); Lily Setawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi & Achmad Rozi (2021); Priehadi Dhasa Eka (2021).	Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditandai dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti yang menunjukkan hasil nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.	Penelitian- penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif
---	--	--	---

B. Deskripsi Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan

mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Untuk memahami definisi gaya kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

- 1) Stephen P. Robbins mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.
- 2) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- 3) G.R. Terry memberikan definisi: leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.
- 4) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.¹⁸

Landasan hukum dalam Alquran tentang kepemimpinan terdapat pada QS.Al Mukminun 8-9:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾]

[المؤمنون:8-9]

¹⁸ Irham Fahmi. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. (Bandung: ALFABETA, 2014), 68

Terjemahnya :

“dan orang- orang yang memelihara amanah (yang diembankannya); dan orang- orang yang memelihara sholatnya. (QS. Al- Mukminun 8-9).¹⁹

Ayat (8) diatas menegaskan bahwa yang akan memperoleh kebahagiaan adalah adalah *mereka yang terhadap amanat- amanat yang dipikul atas mereka dan juga perjanjian yang mereka jalin dengan pihak lain adalah pemelihara- pemelihara. Kata amanatihim adalah bentuk jamak dari amanah. Ia adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan bila tiba saatnya atau bila diminta oleh pemiliknya ia dikembalikan oleh si penerima dengan baik serta lapang dada. Kata amanah terambil dari akar kata amina/ percaya dan aman. Ini karena amanat disampaikan oleh pemiliknya atas dasar kepercayaannya kepada penerima bahwa apa yang diserahkan itu akan terpelihara dan aman ditangan penerima. Islam mengajarkan bahwa amanat/ kepercayaan adalah asas keimanan, berdasar sabda Nabi SAW: “Tidak ada iman bagi yang tidak memiliki amanah.” Amanat yang berada dalam pundak manusia mencakup empat aspek. *Pertama*, antara manusia dengan Allah, seperti aneka ibadah misalnya nazar. *Kedua*, antara seseorang dengan orang lain, seperti titipan, rahasia, dan lain- lain. *Ketiga*, antara seseorang dengan lingkungannya, antara lain menyangkut pemeliharaannya agar dapat juga dinikmati oleh generasi mendatang. Dan *keempat*, amanat dengan dirinya sendiri, antara lain menyangkut kesehatannya, karena seperti sabda Rasulullah SAW*

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahan*, (Bekasi: Al Akhyar, 2015), 342

“Sesungguhnya badanmu mempunyai hak atas dirimu” (HR. al- Bukhari melalui Abu Juhaifah).²⁰

Ayat (9) diatas menjelaskan bahwa salah satu yang terpenting menyangkut amanat dan janji adalah sholat. Karena itu disini ibadah tersebut ditekankan lagi, antara lain dalam konteks memelihara pelaksanaannya pada waktu yang ditetapkan. Ayat (9) diatas melanjutkan sifat- sifat orang mukmin dengan menyatakan bahwa: *dan di samping mereka telah disebut pada ayat lalu, termasuk juga mereka selalu memelihara-nya* yakni antara lain memelihara waktunya sehingga terlaksana pada waktu yang di tetapkan serta memelihara pula rukun, wajib dan sunnah- sunnahnya.²¹

b. Macam- macam Gaya Kepemimpinan

Teori Path-goal menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan, dan kinerjanya. Versi teori Robert House menggabungkan empat tipe gaya kepemimpinan yang utama yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi.²²

1) Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana

²⁰ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, Keserasian Al-Qur'an*. (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 159-160.

²¹ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, Keserasian Al-Qur'an*. (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 160

²² Fred Luthans, *Organization Behavior 10th Edition*. (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2006), 649.

pemimpin memberitahukan kepada bawahan untuk mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberikan pengarahan yang lebih spesifik mengenai cara- cara penyelesaian tugas, penetapan jadwal, peraturan dan standar definitif yang harus dipenuhi karyawan.²³

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan direktif yaitu:

- a) Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan
 - b) Pemimpin memberi tahukan cara penyelesaian tugas dan penepatan tenggat waktu
 - c) Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas
- 2) Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif yaitu perilaku kepemimpinan yang memiliki sikap ramah, mudah didekati dan menunjukkan perhatian tulus untuk bawahan.²⁴ Adapun indikator dari gaya kepemimpinan suportif yaitu:

- a) Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati
 - b) Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan
 - c) Pemimpin memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik
- 3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu dimana pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan,

²³ Fred Luthans, *Organization Behavior 10th Edition*. (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2006), 649.

²⁴ Fred Luthans, *Organization Behavior 10th Edition*. (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2006), 649.

mempertimbangkan saran- saran tersebut sebelum membuat keputusan, dan bahkan terkadang membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri.²⁵

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan partisipatif yaitu:

- a) Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan
- b) Pemimpin turut serta terlihat apabila bawahan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas
- c) Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama

4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi yaitu pemimpin mengatur tujuan yang menantang bawahan untuk menunjukkan kepercayaan diri mereka bahwa mereka akan mencapai tujuan dan memiliki kinerja yang lebih baik serta memberikan reward bagi pencapaian tujuan.²⁶ Adapun indikator dari gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi yaitu:

- a) Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan
- b) Pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi
- c) Pemimpin memberikan reward (penghargaan) apabila bawahan

²⁵ Fred Luthans, *Organization Behavior 10th Edition*. (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2006), 649.

²⁶ Fred Luthans, *Organization Behavior 10th Edition*. (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2006), 649.

mencapai suatu prestasi yang memuaskan

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁷ Pengertian disiplin kerja menurut para ahli yaitu:

- 1) Menurut Malayu S.P Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 2) Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 3) Sutrisno, Edi menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

²⁷ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 291

organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.²⁸

Landasan hukum alquran tentang disiplin kerja terdapat dalam QS.

An-Nisa ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ
نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسْءَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

[النساء:32-32]

Terjemahnya:

“ Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telahdilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki- laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan(pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allahsebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu (An-Nisa:32).²⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa agar tidak berangan- angan dan berkeinginan yang dapat mengantar kepada pelanggaran- pelanggaran ketentuan- ketentuan Allah, termasuk ketentuan-Nya menyangkut pembagian waris, dimana lelaki bahagian lebih banyak dari perempuan. Pesan ayat ini adalah: Dan janganlah kamu berangan- angan yang menghasilkan ketamakan terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu, seperti harta benda, kecerdasan, nama baik, jenis kelamin, yang kualitasnya lebih baik dan atau jumlahnya lebih banyak dari apa yang dianugerahkan-Nya kepada sebagian yang lain. Allah menganugerahkan kepada setiap orang dan setiap jenis apa yang terbaik untuknya guna melaksanakan fungsi dan misinya dalam

²⁸ R Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya, 2018), 133

²⁹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, (Bekasi: Al Ahkyar, 2015), 83

hidup ini. Karena itu jangan berangan-angan memperoleh sesuatu yang mustahil, atau berangan-angan yang membuahkan iri hati dan dengki serta penyesalan. Bagi laki-laki ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, sesuai dengan ketetapan Allah dan usaha mereka. Dan memohonlah kepada Allah apa yang kamu inginkan, kiranya Yang Maha Kuasa itu menganugerahkan sebahagian dari karunia-Nya. Arahkan harapan dan keinginan kamu kepada-Nya, bukan kepada orang lain. Jangan berangan-angan apalagi iri hati. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu, termasuk harapan dan keinginan kamu, demikian juga angan-angan dan iri hati kamu.³⁰

b. Aspek- aspek Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan menurut Mangkunegara indikator kedisiplinan terdapat 4 macam yaitu:

- 1) Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan
- 2) Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- 3) Kerjasama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja

³⁰ M Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2000), 396-397.

dan pemimpin

- 4) Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.³¹

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.³² Pengertian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu:

- 1) Wood et al, berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas- tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.
- 2) Anwar Prabu Mangkunegara, berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan padanya.
- 3) Schermerhorn, berpendapat bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas tugas- tugas yang diselesaikan oleh individu, kelompok, dan organisasi.
- 4) Robbins, berpendapat bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara

³¹ R Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1, (Bandung: Yrama Widya, 2018), 138

³² Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 146.

kemampuan, motivasi, dan kesempatan

- 5) Ainsworth et al, berpendapat bahwa kinerja adalah fungsi dari klaritas peran, kompetensi, lingkungan, nilai, preferensi, dan imbalan.³³

Teori kinerja yang dikembangkan oleh Atkinson dan Winston mengungkapkan bahwa:

- 1) Prestasi kumulatif (*comulative achievement*) seseorang dimasa yang akan datang ditentukan oleh interaksi antara tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja (*level performance while at work*) dan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan (*time spent at work*)
- 2) Tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dipengaruhi oleh efisiensi yang bersumber dari sifat tugas- tugas (*nature of test*) sekarang serta beberapa kemampuan (*abilities*) pribadi, sedangkan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan motivasi untuk tugas dan aktivitas yang lain (*strength of motivation for the task and other activites*) yang bersumber dari pengetahuan, kepercayaan, dan konsepsi, pribadi serta insentif dan kesempatan melalui mediasi lingkungan yang mendorong untuk melakukan tindakan.
- 3) Kemampuan, motif, pengetahuan, keyakinan, dan konsepsi pribadi seseorang dipengaruhi oleh heriditas dan lingkungan formatif (pertumbuhan dan perkembangan) pada masa lalu.³⁴

³³ Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 146.

³⁴ Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 147

Landasan hukum tentang kinerja karyawan terdapat dalam QS. An- Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّمَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ [النحل:97-97]

Terjemahnya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal soleh, baik laiki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS.An-Nahl:97).³⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwa prinsip yang menjadi dasar bagi pelaksanaan janji dan ancaman, prinsip tersebut berdasar keadilan, tanpa membedakan seseorang dengan yang lain kecuali atas dasar pengabdianya. Prinsip itu adalah: *barang siapa yang mengerjakan amal soleh*, apapun jenis kelaminnya *baik laki-laki maupun perempuan sedang dia adalah mukmin* yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka *sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing- masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua* di dunia dan diakhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang mereka kerjakan.³⁶

b. Aspek- aspek Kinerja Karyawan

³⁵ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, (Bekasi: Al Ahkyar,2015), 278

³⁶ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: pesan, kesan, dan keserasian Al-Quran*. (Jakarta: Lentera hati, 2002), 342

Menurut Robbins terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4) Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

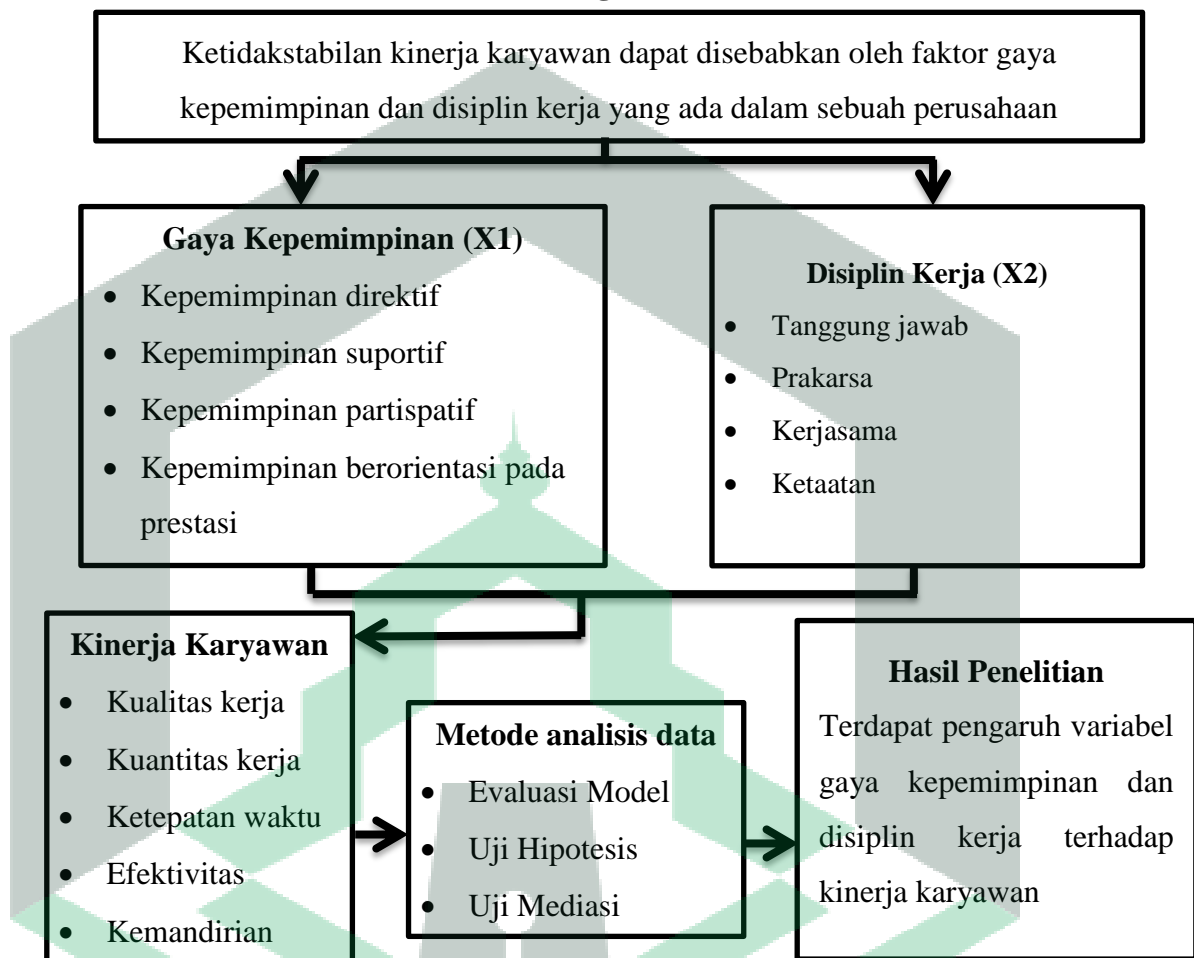
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.³⁷

³⁷ Fahji Basyarewan, Suriyanti, dan Aryati Arfah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara." *CESJ: Center of Economic Student Journal*, 4, No.2 (2021): 48. <https://www.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/963>

C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



Sesuai gambar kerangka pikir tersebut, dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yang dikatakan sebagai variabel bebas (independen) yang akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dikatakan sebagai variabel terikat (dependen). Penelitian ini juga ingin melihat seberapa jauh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap

kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (intervening)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data- data berupa angka yang dilakukan secara empiris dengan tujuan dapat memberikan gambaran jelas mengenai objek yang akan dikaji.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sumber Graha sejahtera Desa Barowa Kabupaten Luwu.

C. Definisi Operasional

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang judul penelitian maka diberikan definisi dan batasan operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Merupakan suatu kekuasaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang atau yang disebut dengan pemimpin dimana pemimpin tersebut	1. Kepemimpinan direktif 2. Kepemimpinan suportif 3. Kepemimpinan

		harus bisa menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai seorang pemimpin yang baik.	partisipatif 4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi ³⁸
2.	Disiplin kerja (X2)	Merupakan sikap ketaatan yang harus dipatuhi oleh setiap individu dalam perusahaan terhadap segala peraturan, dan norma- norma yang berlaku yang diterapkan dalam perusahaan ataupun organisasi.	1. Tanggung jawab 2. Prakarsa 3. Kerjasama 4. Ketaatan ³⁹
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan perolehan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan target dan tanggung jawab dari karyawan tersebut.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian ⁴⁰

³⁸ Fred Luthans, *Organization Behavior 10th Edition*. (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2006), 649.

³⁹ R Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1, (Bandung: Yrama Widya, 2018), 138

⁴⁰ Fahji Basyarewan, Suriyanti, dan Aryati Arfah. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara." *CESJ: Center of Economic Student Journal*, 4,No.2 (2021): 48-49. <https://www.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/963>

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Sumber Graha Sejahtera Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.345 karyawan yang berkerja di bagian produksi. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Dengan menggunakan rumus *Slovin* maka didapatkan sampel sebanyak 93 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan cara *simple random sampling*. Teknik ini merupakan pengambilan sampel secara acak, sehingga seluruh populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

E. Jenis data yang digunakan

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung dari responden penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Sumber Graha seahtera Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari kajian-kajian literatur seperti buku, jurnal, dan artikel yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket. Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada objek

penelitian. Kuesioner atau angket digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes dan lembaran observasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang terdiri dari 3 bagian yaitu pernyataan yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pernyataan dalam kuesioner didasarkan pada indikator yang ada pada masing-masing variabel. Masing-masing instrumen penelitian akan jawaban dan nilai sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | Nilai 5 |
| 2. Setuju (S) | Nilai 4 |
| 3. Netral (N) | Nilai 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | Nilai 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Nilai 1 |

Tabel. 3.2

Kisi- kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item	No
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan direktif	Atasan selalu menjelaskan tentang kriteria kinerja yang dianggapnya baik maupun buruk	1
		Atasan membimbing saudara dengan cara memberitahukan cara- cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu	2
		Atasan memberi petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan- peraturan perusahaan	3
	Kepemimpinan suportif	Saudara merasa hubungan saudara dengan atasan tergolong dekat	4
		Atasan saudara selalu memberikan dukungan agar saudara mencapai tujuan yang lebih baik lagi	5
		Atasan saudara tidak pernah ragu untuk memuji saudara apabila saudara bekerja dengan baik atau mendapatkan penghargaan	6
	Kepemimpinan partisipatif	Atasan saudara selalu melibatkan saudara dalam pengambilan keputusan	7
		Pada saat saudara mengalami kesulitan, atasan saudara membantu untuk mencari jalan keluar bagi kesulitan saudara	8
		Atasan saudara selalu menggunakan diskusi sebagai sarana untuk mengambil suatu keputusan	9
	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	Atasan selalu menetapkan tujuan yang menantang dari suatu pekerjaan	10
		Atasan selalu mengharapkan agar Anda bekerja dengan kesalahan sekecil mungkin	11
		Apabila prestasi saudara dianggap memuaskan, pemimpin memberikan reward (penghargaan) terhadap saudara	12
Disiplin Kerja	Tanggung jawab	Saya selalu mengerjakan tugas dan wewenang sesuai dengan tanggung jawab	13
		Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan ketika melakukan kesalahan	14

		Saya siap menerima sanksi atau hukuman jika diperlukan ketika terjadi suatu kesalahan dalam pekerjaan	15
	Prakarsa	Saya selalu menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan baik	16
		Saya selalu berpikir secara rasional dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya	17
		Saya selalu berusaha bertindak efektif dalam mengerjakan pekerjaan	18
	Kerjasama	Saya selalu berupaya membentuk tim kerja yang baik agar terjadi kerjasama yang baik dengan rekan kerja tim	19
		Saya selalu berusaha menciptakan suasana kerjasama tim yang baik agar pekerjaan dapat dengan mudah terselesaikan	20
		Saya selalu bersedia untuk berpartisipasi dengan rekan saya dalam bekerja	21
	Ketaatan	Saya selalu taat terhadap peraturan dan prosedur dari instansi	22
		Saya selalu mengikuti instruksi dari instansi melalui pimpinan jika ditugaskan untuk membantu tugas dari bidang lain	23
		Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan peraturan kerja	24
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik dan optimal	25
		Kualitas pelayanan yang saya lakukan terhadap masyarakat sesuai dengan harapan masyarakat dan instansi	26
		Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	27
	Kuantitas kerja	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang ditetapkan	28
		Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	29

		Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan	30
	Ketepatan waktu	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja	31
		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	32
		Saya selalu bekerja dengan efisien agar pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya	33
	Efektivitas	Saya selalu memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan efektif	34
		Saya selalu memanfaatkan sumber daya yang disediakan perusahaan dengan efisien	35
		Sumber daya yang saya miliki selalu saya gunakan dengan baik	36
	Kemandirian	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya	37
		Saya selalu menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepada saya	38
		Saya akan bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan ketika bekerja	39

1. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan teknik analisis data untuk menguji valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang diajukan. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data dapat dilihat dengan membandingkan nilai dari r hitung dan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r table ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) maka data tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Validitas			Nilai Sig	Keterangan
	Item	Korelasi	R tabel (5%)		
(X _{1,1}) Kepemimpinan direktif	X _{1,1,1}	0,673	0,361	0,000	Valid
	X _{1,2,2}	0,737	0,361	0,000	Valid
	X _{1,2,3}	0,701	0,361	0,000	Valid
(X _{1,2}) Kepemimpinan suportif	X _{1,2,1}	0,815	0,361	0,000	Valid
	X _{1,2,2}	0,414	0,361	0,023	Valid
	X _{1,2,3}	0,719	0,361	0,000	Valid
(X _{1,3}) Kepemimpinan partisipatif	X _{1,3,1}	0,847	0,361	0,000	Valid
	X _{1,3,2}	0,662	0,361	0,000	Valid
	X _{1,3,3}	0,833	0,361	0,000	Valid
(X _{1,4}) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	X _{1,4,1}	0,679	0,361	0,000	Valid
	X _{1,4,2}	0,798	0,361	0,000	Valid
	X _{1,4,3}	0,796	0,361	0,000	Valid
(X _{2,1}) Tanggung jawab	X _{2,1,1}	0,750	0,361	0,000	Valid
	X _{2,1,2}	0,700	0,361	0,000	Valid
	X _{2,1,3}	0,695	0,361	0,000	Valid
(X _{2,2})	X _{2,2,1}	0,755	0,361	0,000	Valid

Prakarsa	X _{2.2.2}	0,558	0,361	0,001	Valid
	X _{2.2.3}	0,658	0,361	0,000	Valid
(X _{2.3}) Kerjasama	X _{2.3.1}	0,642	0,361	0,000	Valid
	X _{2.3.2}	0,759	0,361	0,000	Valid
	X _{2.3.3}	0,816	0,361	0,000	Valid
(X _{2.4}) Ketaatan	X _{2.4.1}	0,802	0,361	0,000	Valid
	X _{2.4.2}	0,595	0,361	0,001	Valid
	X _{2.4.3}	0,775	0,361	0,000	Valid
(Y ₁) Kualitas kerja	Y _{1.1}	0,459	0,361	0,011	Valid
	Y _{1.2}	0,799	0,361	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,783	0,361	0,000	Valid
(Y ₂) Kuantitas kerja	Y _{2.1}	0,782	0,361	0,000	Valid
	Y _{2.2}	0,381	0,361	0,038	Valid
	Y _{2.3}	0,726	0,361	0,000	Valid
(Y ₃) Ketepatan waktu	Y _{3.1}	0,684	0,361	0,000	Valid
	Y _{3.2}	0,562	0,361	0,001	Valid
	Y _{3.3}	0,770	0,361	0,000	Valid
(Y ₄) Efektivitas	Y _{4.1}	0,447	0,361	0,013	Valid
	Y _{4.2}	0,835	0,361	0,000	Valid
	Y _{4.3}	0,766	0,361	0,000	Valid
(Y ₅)	Y _{5.1}	0,657	0,361	0,000	Valid

Kemandirian	Y _{5.2}	0,651	0,361	0,000	Valid
	Y _{5.3}	0,566	0,361	0,001	Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 12 item pernyataan yang diajukan keseluruhannya dinyatakan valid dimana nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari r tabel (0.361) atau r hitung > r tabel dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan uji yang mengukur tingkat kepercayaan dari suatu pengukuran. Apabila dalam beberapa kali proses pengukuran terhadap objek yang sama diketahui nilainya juga relatif sama maka dapat dikatakan bahwa konsisten pengukuran yang baik. Untuk mengetahui nilai reliabilitas suatu variabel dapat dilihat pada koefisien *Cronbach Alpha*. Apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.06 maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (0,6)	Keterangan
(X _{1,1})	0,917	Reliabel

Kepemimpinan direktif		
(X _{1,2}) Kepemimpinan suportif		
(X _{1,3}) Kepemimpinan partisipatif		
(X _{1,4}) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi		
(X _{2,1}) Tanggung jawab	0,909	Reliabel
(X _{2,2}) Prakarsa		
(X _{2,3}) Kerjasama		
(X _{2,4}) Ketaatan		
(Y ₁) Kualitas kerja	0,907	Reliabel
(Y ₂) Kuantitas kerja		
(Y ₃) Ketepatan waktu		
(Y ₄)		

Efektivitas		
(Y ₅) Kemandirian		

Sumber: Data yang diperoleh dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat reliabel karena masing- maasing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6.

H. Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan analisis powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing- masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu:

1. Spesifikasi Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari:

- a) Merancang model pengukuran (*outer model*), yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.
- b) Merancang model Structural (*inner model*), yaitu hubungan spesifikasi antar variabel laten yang menggambarkan hubungan antar variabel laten

berdasarkan teori substansi penelitian.

- c) *Weight relation*, estimasi nilai kasus variabel laten. *Inner* dan *outer* model memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi *weight relation*.

2. Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer* model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk keseluruhan indikator. Sedangkan *outer* model dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive content-nya* yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut. Model struktural atau *inner* model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

a) Model Pengukuran (*Outer Model*)

(1) *Convergent Validity*

Korelasi antara skor indikator refleksi dengan skor variabel latennya.

Untuk hal ini *Loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup pada jumlah indikator konstruk tidak besar berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

(2) *Discriminant Validity*

Pengukuran indikator refleksi berdasarkan *cross loading* dengan

variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid.

(3) *Composite reliability (Cr)*

Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* $\geq 0,7$ walaupun bukan merupakan standar absolut.

b) Model Strukturak (Inner Model)

Goodnes of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, *Q-square predictive relevance* untuk model strukturak, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predective relevance*, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 maka menunjukkan model kurang memiliki *predictiv relevance*. Perhitungan Q- square dilakuka dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana R_1^2 dan R_p^2 adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan.

3. Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening. Untuk menguji signifikansi peraruh tidak lansung, perlu

menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, jika nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi, lalu melihat sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna atau mediasi parsial atau bukan variabel mediasi. Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan cara berikut:

- a) Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen (independen) terhadap endogen (dependen) pada model dengan melibatkan variabel mediasi
 - b) Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen (independen) terhadap endogen (dependen) tanpa melibatkan variabel mediasi
 - c) Memeriksa pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel mediasi
 - d) Memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (dependen)
4. Mementukan Keputusan Hipotesis
- a) Menentukan formula hipotesis

H0: Tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

H1: Ada pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel (Y)
 - b) Menentukan t-tabel dan Menghitung t-hitung
 - (1) T-tabel dengan tingkat 5% $(0,05) = 1$,
 - (2) T-hitung didapat dari hasil perhitungan PLS

c) Kriteria Keputusan

(1) Bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 dinyatakan ditolak dan H_1 diterima.

Artinya ada pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y)

(2) Bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 dinyatakan diterima dan H_1 ditolak.

Artinya tidak ada pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y)

d) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan tersebut maka diperbandingkan antara $t\text{-hitung}$ dan $t\text{-tabel}$ atau dengan probabilitas untuk diambil kesimpulan apakah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau H_1 ditolak dan H_0 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Sumber Graha Sejahtera Luwu

Awalnya PT Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertama kalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 Januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili oleh Bapak Hasan Sunarko. Direktur utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing- masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putra dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang

tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulainya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal pada tanggal 06 November 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu

b. Visi dan Misi PT Sumber Graha Sejahtera Luwu

2) Visi

Pemberdaya pemenang yang menginspirasi masa depan yang berkelanjutan bagi semua.

3) Misi

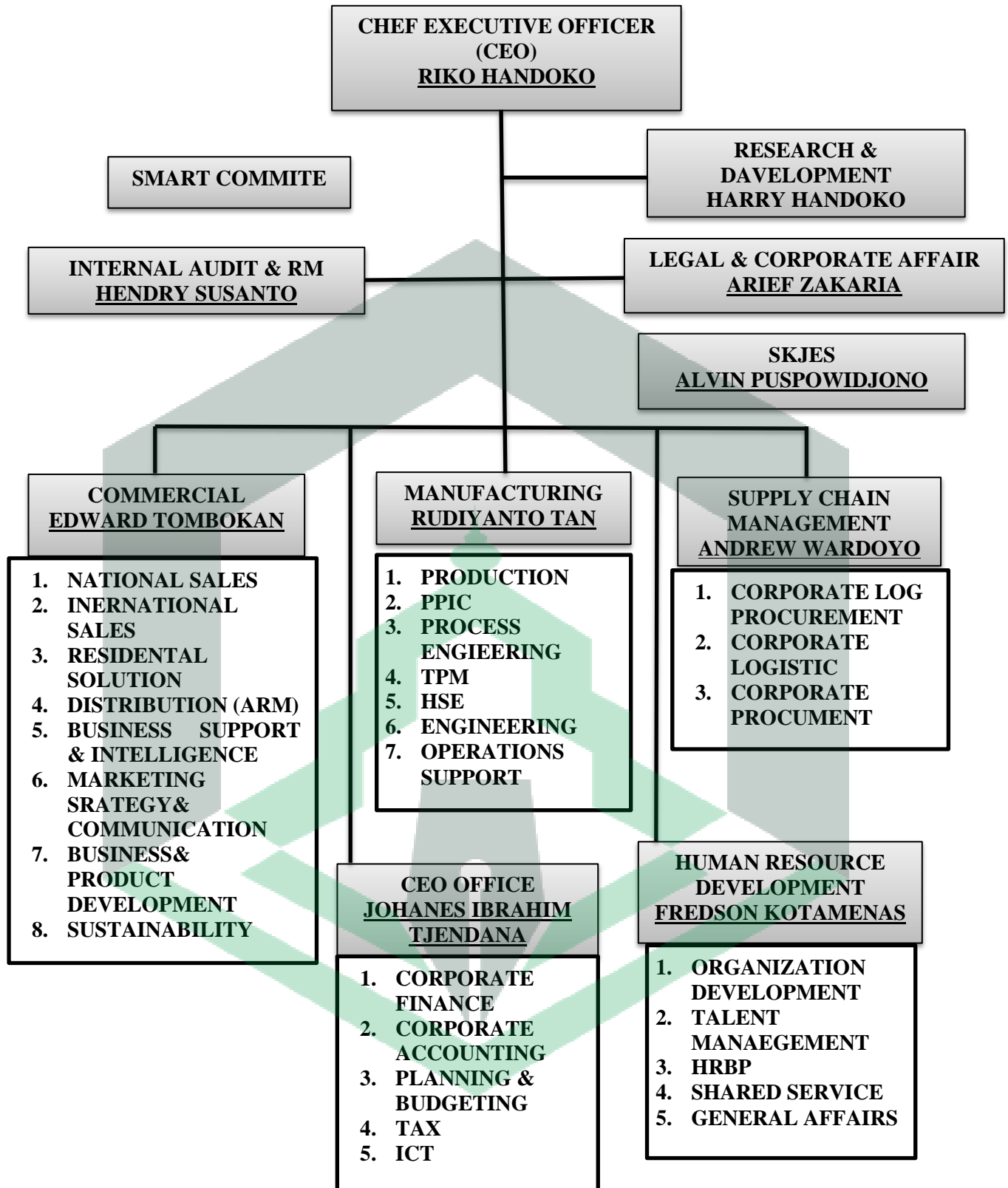
(a) Menggunakan Sumber yang Berkelanjutan. Berkomitmen untuk mengambil bahan baku dari pemasok ecoforest yang berkelanjutan serta bertekad membangun masa depan yang lebih baik.

(b) Pemberdayaan Manusia. Melibatkan, berkolaborasi, dan memberdayakan karyawan sebagai aset utama perusahaan untuk memastikan masa depan yang berkelanjutan bagi semua pihak.

(c) Mendorong Nilai Ekonomi. Sebagai pemimpin industri melalui solusi yang inovatif dan berkelanjutan dimana pun kami berada.⁴¹

4) Struktur Organisasi PT Sumber Graha Sejahtera Luwu

⁴¹ <https://www.sampoernakayoe.co.id/id/perusahaan-kami/>



2. Profil Responden

Karyawan yang ada di PT Sumber Graha sejahtera Luwu Kecamatan Bua Kabupaten Luwu merupakan populasi dalam penelitian ini, dengan jumlah sebanyak 1345 karyawan. Adapun jumlah sampel atau responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Setiap responden diberikan kuesioner yang berisi pernyataan, kemudian diisi sesuai dengan keadaan masing-masing.

B. Deskripsi Responden

Penelitian ini memberikan manfaat yaitu dapat mengetahui bagaimana dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT sumber Graha Sejahtera Luwu. Seperti yang kita ketahui suatu karyawan pasti memiliki karakteristik yang berbeda- beda, maka dari itu karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Adapun gambaran umum deskripsi responden sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan Umur

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Responden	Persentase
20 – 30 tahun	65	70%
31 – 40 tahun	22	24%

41 – 50 tahun	5	5%
51 – 60 tahun	1	1%
Jumlah	93	100%

Sumber: Primer (diolah 2022)

Berdasarkan tabel diatas tentang karakteristik responden berdasarkan yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 65 responden atau 70%, kemudian jumlah responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 22 responden atau 24%, kemudian jumlah responden yang berumur 41 – 50 tahun sebanyak 5 responden atau 5%, dan untuk responden yang berumur 51 – 60 tahun berjumlah 1 responden atau 1%.

2. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki- laki	50	54%
Perempuan	43	46%
Jumlah	93	100%

Sumber: Primer (diolah 2022)

Berdasarkan tabel diatas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 93 responden yang berjenis kelamin laki- laki berjumlah 50 responden atau 54% sedangkan untuk jumlah perempuan yaitu 43 atau 46% responden.

3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Responden	Persentase
SD/ Sederajat	3	3%
SMP/ Sederajat	13	14%
SMA/SMK/ Sederajat	70	75%
D1/D2/D3	1	1%
S1/ Sederajat	6	7%
Jumlah	93	100%

Sumber: Primer (diolah 2022)

Berdasarkan tabel diatas tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa dari 93 responden yang berpendidikan terakhir pada tingkat SD/Sederajat sebanyak 3 responden atau 3%, jumlah yang berpendidikan terakhir pada tingkat SMP/Sederajat sebanyak 13 responden atau sebanyak 14%, jumlah responden yang berpendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK/Sederajat sebanyak 70 responden atau sebanyak 75%, kemudian jumlah responden yang berpendidikan terakhir pada tingkat D1/D2/D3 berjumlah 1 responden atau 1%, dan jumlah responden yang berpendidikan terakhir pada tingkat S1 sebanyak 6 responden atau sebanyak 7%.

4. Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Responden	Persentase
1 – 10 tahun	61	66%
11- 20 tahun	25	27%
21 – 30 tahun	6	6%
31 – 40 tahun	1	1%
Jumlah	93	100%

Berdasarkan tabel diatas tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa dari 93 responden yang telah bekerja selama 1 – 10 tahun sebanyak 61 responden atau sebanyak 66%, jumlah responden yang telah bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 25 responden atau sebanyak 27%, jumlah responden yang telah bekerja selama 21 – 30 tahun sebanyak 6 responden atau sebanyak 6%, dan jumlah responden yang telah bekerja selama 31 – 40 tahun adalah 1 responden atau 1%.

C. Deskripsi Variabel

Kuesioner atau angket yang telah dibagikan oleh peneliti kepada para responden terdiri dari 39 butir pernyataan dan dibagi menjadi 3 kategori diantaranya:

1. 12 pernyataan untuk mengetahui tentang pengaruh variabel gaya

kepemimpinan (X1)

2. 12 pernyataan untuk mengetahui tentang pengaruh variabel disiplin kerja (X2)

3. 15 pernyataan untuk mengetahui tentang variabel pengaruh kinerja karyawan (Y)

Berikut ini penjelasan tentang tanggapan dari responden tentang pernyataan yang telah diberikan:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan pertama yaitu atasan selalu menjelaskan tentang kriteria kinerja yang dianggapnya baik maupun buruk, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 22 responden atau 23,6% menjawab sangat setuju, jawaban setuju sebanyak 43 responden atau 46,2%, jawaban netral sebanyak 30 responden atau 21,5%, selanjutnya pilihan tidak setuju berjumlah 5 responden atau 5,3%, dan pilihan sangat tidak setuju juga berjumlah 3 responden atau 3,2%.

Pernyataan kedua yaitu atasan membimbing saudara dengan cara memberitahukan cara- cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 7 responden atau 7,5% menjawab sangat setuju, jawaban setuju sebanyak 22 responden atau 23,6%, jawaban netral sebanyak 37 responden atau 39,7%, selanjutnya pilihan tidak setuju sebanyak 26 responden atau 27,9%, dan pilihan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,1%.

Pernyataan ketiga yaitu atasan memberi petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan- peraturan perusahaan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 7 responden atau 7,5% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 32,2% menjawab setuju, kemudian 48 responden atau 51,6% menjawab netral, 8 responden atau 8,6% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat yaitu saudara merasa hubungan saudara dengan atasan tergolong dekat, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 18 responden atau 19,3% menjawab sangat setuju, 36 responden atau 38,7% menjawab setuju, kemudian 28 responden atau 30,1% yang menjawab netral, 10 responden 10,7% menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau 1,1% yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima yaitu atasan saudara selalu memberikan dukungan agar saudara mencapai tujuan yang lebih baik lagi, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 9 responden atau 9,6% menjawab sangat setuju, 41 responden atau 44% menjawab setuju, kemudian 31 responden atau 33,3% menjawab netral, 10 responden atau 10,7% menjawab tidak setuju, dan 2 responden atau 2,1% yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan keenam yaitu atasan saudara tidak pernah ragu untuk memuji apabila saudara bekerja dengan baik atau mendapatkan penghargaan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 7 reponden atau 7,5% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 27,9%

menjawab setuju, kemudian 45 responden atau 48,3% yang menjawab netral, 10 responden atau 10,7% menjawab tidak setuju, dan 5 responden atau 5,3% yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan ke tujuh yaitu atasan saudara selalu melibatkan saudara dalam pengambilan keputusan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 30 responden atau 32,2% menjawab sangat setuju, 46 responden atau 49,4% yang menjawab setuju, kemudian 13 responden atau 13,9% yang menjawab netral, 4 responden atau 4,3% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ke delapan yaitu pada saat saudara mengalami kesulitan atasan saudara membantu untuk mencari jalan keluar bagi kesulitan saudara, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 28 responden atau 30,1% memilih jawaban sangat setuju, 55 responden atau 59,1% memilih jawaban setuju, kemudian 10 responden atau 10,7% yang memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ke sembilan yaitu atasan saudara selalu menggunakan diskusi sebagai sarana untuk mengambil suatu keputusan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 11 responden atau 11,8% memilih jawaban sangat setuju, 19 responden atau 20,4% yang memilih jawaban setuju, kemudian 46 responden atau 49,4% yang memilih jawaban netral, 16 responden atau 17,2% yang menjawab tidak setuju, dan 1 responden

atau 1,1% yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ke sepuluh yaitu atasan saudara selalu menetapkan tujuan yang menantang dari pekerjaan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 16 responden atau 17,2% yang memilih jawaban sangat setuju, 31 responden atau 33,3% memilih jawaban setuju, kemudian sebanyak 33 reponden atau 35,4% yang memilih jawaban netral, 13 responden atau 13,9% yang memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada reponden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kesebelas yaitu atasan selalu mengharapkan agar anda bekerja dengan kesalahan sekecil mungkin, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 36 responden atau 38,7% yang memilih jawaban sangat setuju, 47 responden atau 50,5% yang memilih jawaban setuju, kemudian 9 responden atau 9,6% yang memilih jawaban netral, 2 responden atau 2,1% yang memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua belas yaitu apabila prestasi saudara dianggap memuaskan pemimpin memberikan reward atau penghargaan terhadap saudara, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 36 responden atau 38,7% yang menjawab sangat setuju, 33 responden atau 35,4% yang menjawab setuju, kemudian 21 responden atau 22,5% yang menjawab netral, 3 responden atau 3,2% yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan pertama yaitu saya selalu mengerjakan tugas dan wewenang sesuai dengan tanggung jawab, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 11 responden atau 11,8% yang memilih jawaban sangat setuju, 22 responden atau 23,6% yang memilih jawaban setuju, kemudian 46 responden atau 49,4% yang memilih jawaban netral, 7 responden atau 7,5% yang memilih jawaban tidak setuju, dan 7 responden atau 7,5% yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua yaitu saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan ketika melakukan kesalahan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 23 responden atau 24,7% yang memilih jawaban sangat setuju, 52 responden atau 55,9% yang memilih jawaban setuju, kemudian 10 responden atau 10,7% yang memilih jawaban netral, 8 atau 8,6% responden yang memilih jawaban tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga yaitu saya siap menerima sanksi atau hukuman jika diperlukan ketika terjadi suatu kesalahan dalam pekerjaan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 10 responden atau 10,7% yang menjawab sangat setuju, 36 responden atau 38,7% yang menjawab setuju, kemudian 35 responden atau 37,6% yang menjawab netral, 10 responden atau 10,7% yang menjawab tidak setuju, dan 2 responden atau 2,1% yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat yaitu saya selalu menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan baik, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 44 responden atau 47,3% memilih jawaban sangat setuju, 31 responden atau 33,3% yang memilih jawaban setuju, kemudian 16 responden atau 17,2% yang memilih jawaban netral, dan 2 atau 2,1% responden yang memilih jawaban tidak setuju serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima yaitu saya selalu berpikir secara rasional dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 9 responden atau 9,6% yang memilih jawaban sangat setuju, 41 responden atau 44% yang memilih jawaban setuju, kemudian 35 responden atau 37,6% yang memilih jawaban netral, 6 responden atau 8,6% yang memilih jawaban tidak setuju, dan 3 responden atau 6,4% yang memilih jawaban sangat tidak setuju, dan 2 atau 2,1% responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan keenam yaitu saya selalu berusaha bertindak efektif dalam mengerjakan pekerjaan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 8 responden atau 8,6% yang memilih jawaban sangat setuju, 33 responden atau 35,4% yang memilih jawaban setuju, kemudian 44 responden atau 47,3% yang memilih jawaban netral, 6 responden atau 6,4% yang memilih jawaban tidak setuju, dan 2 atau 2,1% responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ke tujuh yaitu saya selalu berupaya membentuk tim kerja yang baik agar terjadi kerjasama yang baik dengan rekan kerja tim, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 51 responden atau 54,8% yang memilih jawaban sangat setuju, 35 responden atau 37,6% yang memilih jawaban setuju, kemudian 7 responden atau 7,5% yang memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju serta jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ke delapan yaitu saya selalu berusaha menciptakan suasana kerjasama tim yang baik agar pekerjaan dapat dengan mudah terselesaikan, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 35 responden atau 37,6% yang memilih jawaban sangat setuju, 52 responden atau 55,9% yang memilih jawaban setuju, kemudian 6 responden atau 6,4% yang memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju serta jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ke sembilan yaitu saya selalu bersedia untuk berpartisipasi dengan rekan saya dalam bekerja, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 11 responden atau 11,8% yang menjawab sangat setuju, 24 responden atau 25,8% yang menjawab setuju., kemudian 43 responden atau 46,2% yang menjawab netral, 9 responden atau 9,6% yang menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 6,4% yang menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan ke sepuluh yaitu saya selalu taat terhadap peraturan dan

prosedur dari instansi, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 19 responden atau 20,4% memilih jawaban sangat setuju, 49 responden atau 52,6% memilih jawaban setuju, kemudian 20 responden atau 21,5% yang memilih jawaban netral, 5 responden atau 5,3% yang memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Pernyataan kesebelas yaitu saya selalu mengikuti instruksi dari instansi melalui pimpinan jika ditugaskan untuk membantu tugas dari bidang lain, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 47 responden atau 50,5% memilih jawaban sangat setuju, 39 responden atau 41,9% yang memilih jawaban setuju, kemudian 7 responden atau 7,5% yang menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab pilihan tidak setuju dan pilihan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua belas yaitu saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan peraturan kerja, diketahui bahwa dari 93 sampel yang digunakan dalam penelitian ini 18 responden atau 19,3% memilih jawaban sangat setuju, 39 responden atau 41,9% memilih jawaban setuju, kemudian 30 responden atau 32,2% yang memilih jawaban netral, 6 responden atau 6,4% memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan pertama yaitu standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh

instansi dapat saya capai dengan baik dan optimal, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 22 responden atau 23,6%, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 44 responden atau 47,3%, yang memberikan jawaban netral berjumlah 24 responden atau 25%, dan 2 atau 2,1% responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan serta 1 atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua yaitu kualitas pelayanan yang saya lakukan terhadap masyarakat sesuai dengan harapan masyarakat dan instansi, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 6 responden atau 6,4%, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 27 responden atau 29%, kemudian yang memberikan jawaban netral berjumlah 32 responden atau 34,4%, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 28 responden atau 30,1%, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga yaitu dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 14 atau 15%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 31 atau 33,3%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 41 atau 44%, responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 3 responden atau 3,2%, dan responden yang memberikan

jawaban sangat tidak setuju berjumlah 4 responden atau 4,3%.

Pernyataan keempat yaitu kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang ditetapkan, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 32 responden atau 34,4%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 51 responden atau 54,8%, kemudian 10 responden atau 10,7% yang memberikan jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju serta jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima yaitu saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 26 responden atau 27,9%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 46 responden atau 49,4%, responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 18 responden atau 19,3%, dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 3 responden atau 3,2%.

Pernyataan keenam yaitu saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 8 responden atau 8,6%, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 51 responden atau 54,8%, responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 28 responden atau 30,1%, dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 6 responden atau 6,4%.

Pernyataan ke tujuh yaitu saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 14 responden atau 15%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 37 responden atau 39,7%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 31 responden atau 33,3%, responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 9 responden atau 9,6%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 2 responden atau 2,1%.

Pernyataan ke delapan yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 19 responden atau 20,4%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 52 responden atau 55,9%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 17 responden atau 18,2%, responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 5 responden atau 5,3%, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ke sembilan yaitu saya selalu bekerja dengan efisien agar pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 5 responden atau 5,3%, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 34 responden atau 36,5%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 37 responden atau 39,7%, responden yang memberikan

jawaban tidak setuju berjumlah 12 responden atau 12,9%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 5 responden atau 5,3%.

Pernyataan ke sepuluh yaitu saya selalu memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan efektif, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden atau 43%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 40 responden atau 43%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 11 responden atau 11,8%, dan 2 atau 2,1% responden yang memberikan jawaban tidak setuju serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kesebelas yaitu saya selalu memanfaatkan sumber daya yang disediakan perusahaan dengan efisien, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 15 responden atau 16,1%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 26 responden atau 27,9%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 37 atau 39,7%, responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 10 responden atau 10,7%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 5 responden atau 5,3%.

Pernyataan kedua belas yaitu sumber daya yang saya miliki selalu saya gunakan dengan baik, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 35 responden atau 37,6%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 39 responden atau

41,9%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 15 responden atau 16,1%, dan 4 atau 4,3% responden yang memberikan jawaban tidak setuju serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga belas yaitu saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 7 responden atau 7,5%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 46 responden atau 49,4%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 28 responden atau 30,1%, responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden atau 8,6%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 4 responden atau 4,3%.

Pernyataan keempat belas yaitu saya selalu menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepada saya, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 8 responden atau 8,6%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 47 responden atau 50,4%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 32 responden atau 34,4%, responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 4 responden atau 4,3%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 2 responden atau 2,1%.

Pernyataan kelima belas yaitu saya akan bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan ketika bekerja, diketahui bahwa dari 93 jumlah sampel,

responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 32 responden atau 34,4%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 48 responden atau 51,6%, kemudian responden yang memberikan jawaban netral berjumlah 10 responden atau 10,7%, dan 2 atau 2,2% responden yang memberikan jawaban tidak setuju serta 1 atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak.

D. Evaluasi Model

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *convergen validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut:

a) *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antara item interaktif dengan variabel latennya, suatu indikator dikatakan memenuhi syarat ketika nilai *loading factor* > 0.7 . Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/ item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Tabel 4.5

Nilai Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Weights	Loading Faktor	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.103	0.814	Valid
	X1.2	0.093	0.826	Valid
	X1.3	0.107	0.803	Valid
	X1.4	0.105	0.805	Valid
	X1.5	0.107	0.823	Valid
	X1.6	0.123	0.728	Valid
	X1.7	0.112	0.818	Valid
	X1.8	0.095	0.814	Valid
	X1.9	0.093	0.747	Valid
	X1.10	0.101	0.845	Valid
	X1.11	0.097	0.817	Valid
	X1.12	0.112	0.753	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.102	0.878	Valid
	X2.2	0.101	0.823	Valid
	X2.3	0.093	0.771	Valid
	X2.4	0.108	0.905	Valid
	X2.5	0.110	0.981	Valid
	X2.6	0.103	0.833	Valid
	X2.7	0.111	0.885	Valid

	X2.8	0.108	0.822	Valid
	X2.9	0.102	0.814	Valid
	X2.10	0.098	0.790	Valid
	X2.11	0.081	0.737	Valid
	X2.12	0.086	0.784	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.085	0.797	Valid
	Y2	0.095	0.785	Valid
	Y3	0.099	0.780	Valid
	Y4	0.071	0.733	Valid
	Y5	0.064	0.775	Valid
	Y6	0.069	0.845	Valid
	Y7	0.086	0.866	Valid
	Y8	0.076	0.871	Valid
	Y9	0.073	0.729	Valid
	Y10	0.092	0.849	Valid
	Y11	0.069	0.773	Valid
	Y12	0.103	0.897	Valid
	Y13	0.095	0.889	Valid
	Y14	0.099	0.830	Valid
	Y15	0.071	0.708	Valid

b) Discriminant Validity (Cross Loading)

Pengujian Discriminant validity dalam penelitian ini menggunakan nilai cross loading dan square root of average (AVE) dengan tujuan menguji apakah instrument penelitian valid dalam menjelaskan variabel laten. Suatu model mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading dari sebuah variabel late memiliki nilai loading yang paling besar disbanding dengan nilai loading lain terhadap veriabel laten lainnya.

Tabel 4.6
Cross Loading

Indiaktor	Gaya kepemimpinan	Disiplin kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0.849	0.576	0.542
X1.2	0.826	0.511	0.505
X1.3	0.803	0.680	0.447
X1.4	0.805	0.676	0.413
X1.5	0.823	0.679	0.461
X1.6	0.728	0.759	0.550
X1.7	0.818	0.713	0.472
X1.8	0.814	0.526	0.513
X1.9	0.747	0.633	0.337

X1.10	0.845	0.573	0.514
X1.11	0.817	0.551	0.504
X1.12	0.753	0.755	0.421
X2.1	0.648	0.878	0.597
X2.2	0.642	0.823	0.589
X2.3	0.638	0.771	0.487
X2.4	0.709	0.905	0.614
X2.5	0.780	0.891	0.553
X2.6	0.703	0.833	0.555
X2.7	0.778	0.885	0.569
X2.8	0.644	0.822	0.685
X.9	0.619	0.814	0.634
X2.10	0.597	0.790	0.602
X2.11	0.574	0.737	0.409
X2.12	0.612	0.784	0.434
Y1	0.451	0.574	0.797
Y2	0.553	0.622	0,785
Y3	0.410	0.473	0.780
Y4	0.353	0.432	0.733
Y5	0.396	0.456	0.775
Y6	0.496	0.530	0.845

Y7	0.514	0.566	0.866
Y8	0.495	0.489	0.871
Y9	0.478	0.469	0.729
Y10	0.576	0.597	0.849
Y11	0.469	0.440	0.773
Y12	0.578	0.689	0.897
Y13	0.503	0.641	0.889
Y14	0.497	0.674	0.830
Y15	0.368	0.481	0.708

Sumber: Primer (diolah, 2022)

Hasil pengujian discriminant validity pada tabel menyajikan hasil perhitungan cross loading, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai lainnya. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,7.

c) Composite Reliability

Evaluasi composite reliability dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk dan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliabelnya diatas 0,7 dan nilai cronbach's alpha disarankan diatas 0,6. Berikut dapat dilihat nilai composite reliability dan nilai

cronbach's alpha pada tabel :

Tabel 4.7

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.956	0.950	Reliabel
Disiplin Kerja	0.963	0.958	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.966	0.962	Reliabel

Sumber: Primer (diolah, 2022)

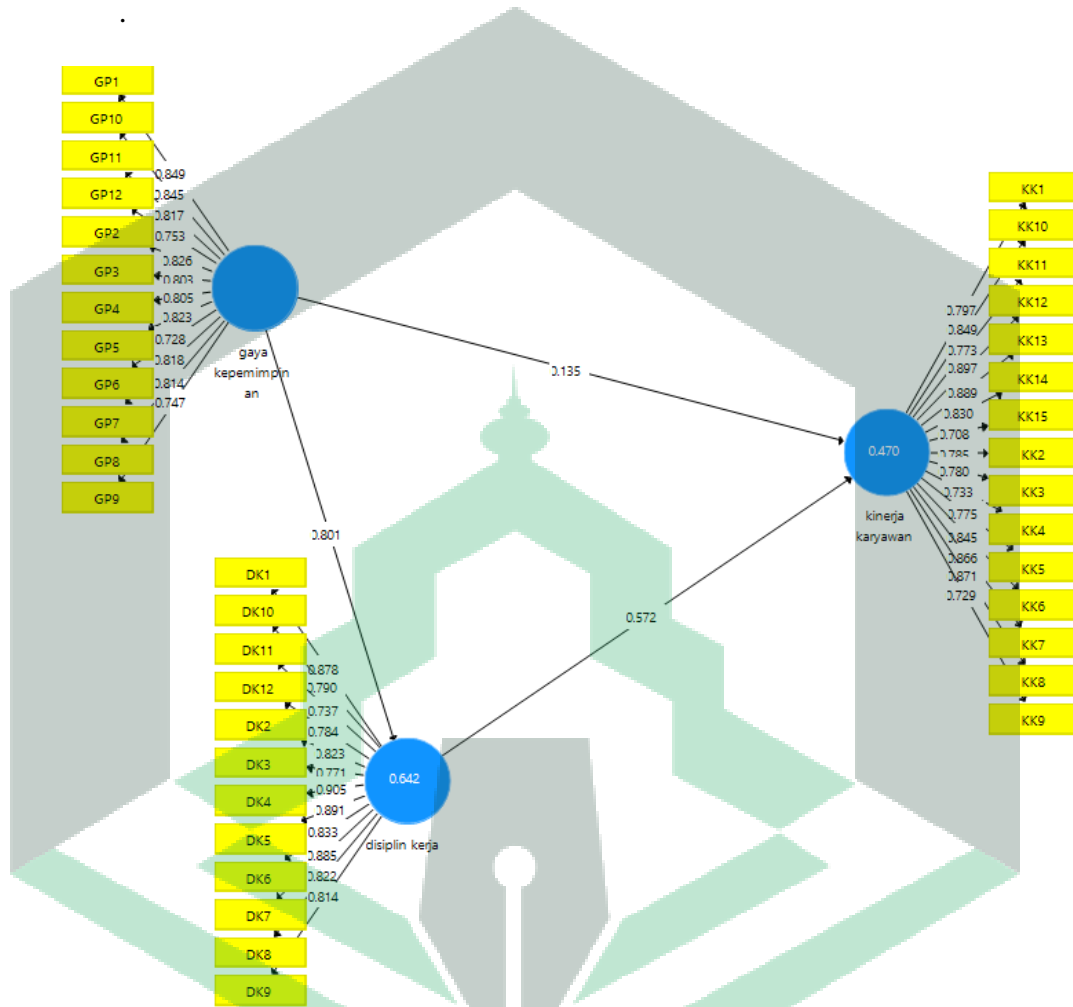
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai composite reliability variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,956; variabel disiplin kerja sebesar 0,963; variabel kinerja karyawan sebesar 0,966. Artinya semua variabel di atas dikatakan reliabel karena composite reliability lebih besar dari 0,7 dan cronbach's alpha di atas 0,6 maka kuesiner dapat menghasilkan ukur yang stabil atau konstan.

2. Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan outer model, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan inner model. Pengujian inner model atau structural dilakukan untuk melihat hubungan antara hubungan konstruk, nilai signifikan, dan

Rsquare dari model penelitian.

Gambar 4.1
Model Struktural



Sumber: hasil Pengolahan SmartPLS 3.0

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat R-square setiap variabel laten dependen. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan R-square dengan PLS.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Goodness of Fit

Variabel	R square
Disiplin Kerja	0,642
Kinerja Karyawan	0.470

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai R-square untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,642 atau 64,2%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 64,2%. Sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Nilai R-square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,470 atau 47%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Selain itu untuk mengukur mampu atau tidaknya model dapat diprediksi, bisa diukur melalui Q-square. Jika Q-square lebih dari 0, dapat diartikan model dapat diprediksi. Sedangkan jika model \leq maka model tidak dapat diprediksi. Nilai R^2 masing- masing dalam penelitian ini adalah R^2_1 sebesar 0,642 dan R^2_2 sebesar 0,470. Berikut hasil perhitungan Q-square dalam penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,642) (1 - 0,470)$$

$$Q^2 = 1 - (0,358) (0,53)$$

$$Q^2 = 1 - 0,189$$

$$Q^2 = 0,811$$

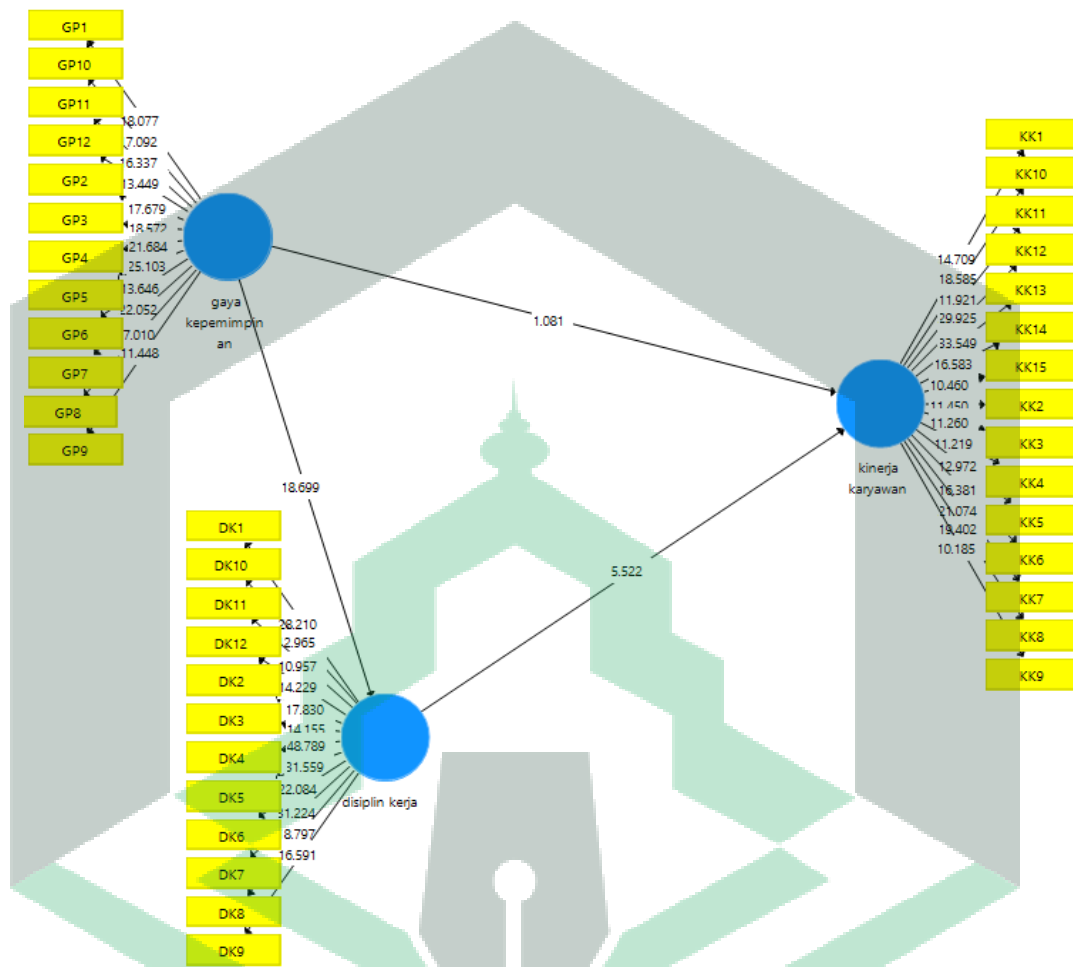
$$Q^2 = 81,1 \%$$

Berdasarkan pengujian Q^2 diatas menunjukkan nilai Predictive relevance sebesar 0,811 atau 81,1%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model tersebut dikatakan layak, karena keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 81,1%. Sedangkan sisa sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian. Hasil Q^2 sebesar 81,1% menunjukkan bahwa model PLS yang terbentuk sudah baik, karena menjelaskan 81,1% dari keseluruhan informasi.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan structural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel- variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasan lengkap mengenai pengujian hipotesis.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 3.0

Tabel 4.9

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.572	0.568	0.110	5.199	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.594	0.590	0.096	6.180	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.801	0.805	0.045	17.663	0.000
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.459	0.457	0.096	4.799	0.000

Sumber: Primer (diolah, 2022)

Pengujian secara statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan menggunakan PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni dengan melakukan metode bootstrapping:

Tabel 4.10

Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
1	Disiplin kerja -> Kinerja karyawan	Nilai koefisien = 0,572	Hasil tersebut menunjukkan t-statistic > t- tabel dan P values < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada
		P _{values} = 0,000	
		t- _{statistic} = 5.199	
		t- _{tabel} = 1,65	

		$t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$	pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
	Gaya kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	Nilai koefisien = 0,594 $P_{\text{values}} = 0,000$ $t\text{-statistic} = 6,180$ $t\text{-tabel} = 1,65$	Hasil tersebut menunjukkan $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ dan $P_{\text{values}} > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3	Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	Nilai koefisien = 0,801 $P_{\text{values}} = 0,000$ $t\text{-statistic} = 18,377$ $t\text{-tabel} = 1,65$	Hasil tersebut menunjukkan $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ dan $P_{\text{values}} < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan terhadap Disiplin kerja
4	Gaya Kepemimpinan ->	Nilai koefisien = 0,459 $P_{\text{values}} = 0,000$	Hasil tersebut menunjukkan $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ dan P_{values}

Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	$t\text{- statistic} = 4,799$	$< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin kerja
	$t\text{- tabel} = 1,65$	
	$t\text{- statistic} > t\text{- tabel}$	

F. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi variabel mediasi di dalam model. Pengujian mediasi dilakukan melalui cara- cara yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Berikut merupakan hasil perhitungan Uji Sobel:

Tabel 4.11
Uji Mediasi

A	0.572
B	0.594
SE_A	0.110
SE_B	0.096
Sobel Test Statistic	3.96087304

One- tailed Probability	0.00003
Two- tailed Probability	0.00004

Sumber: primer *diolah*, 2022

Hasil perhitungan uji mediasi diatas menunjukkan angka untuk hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi tersebut lebih besar dari t-tabel yakni 1,65 dan *one-tailed probability* $0,00003 < 0,05$, sehingga disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antara variabel yang merupakan mediasi murni, mediasi sebagian atau bukan sebagai variabel mediasi, digunakan metode pemeriksaan. Metode pemeriksaan variabel dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dan signifikan sebagai berikut:

- 1) Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen pada model dengan melibatkan variabel mediasi
- 2) Memeriksa pengaruh langsung pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tanpa melibatkan variabel mediasi
- 3) Memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi
- 4) Menguji peran variabel mediasi dengan variabel endogen

Berdasarkan metode pemeriksaan variabel, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen pada model dengan variabel mediasi. Melihat hasil pada tabel, menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

yang dimediasi variabel disiplin kerja, hal ini terlihat dari nilai pengaruh sebesar 4,799 yang lebih besar dari t-tabel 1,65.

Langkah kedua adalah memeriksa langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen tanpa melibatkan variabel mediasi. Pada tabel 4.9, terlihat adanya hubungan gaya kepemimpinan selaku variabel eksogen terhadap kinerja karyawan selaku variabel endogen dengan nilai sebesar 6,180 sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh dari hubungan tersebut karena nilai t- statistic lebih besar dari nilai t- tabel 1,65.

Langkah ketiga adalah memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi, yang mana nilai hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja (mediator) sebesar 18,377 artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai t- tabel 1,65 maka hubungan tersebut dinyatakan berpengaruh.

Langkah terakhir adalah menguji pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen, melihat kembali pada table 4.9 terlihat nilai hubungan disiplin kerja (mediator) terhadap kinerja karyawan (endogen) sebesar 5,199. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 1,65 sehingga hubungan keduanya dinyatakan berpengaruh.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya dibahas mengenai penerimaan

terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Perhitungan ini menggunakan metode PLS dengan menggunakan bantuan program *software SmartPLS* versi 3.0 dan Uji Sobel. Secara keseluruhan pengujian hubungan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0,594 dengan nilai *t-statistic* sebesar $6,180 > t\text{-tabel } 1,65$ dan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 5\%$, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlin Asymar yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta yang ditandai dengan nilai uji koefisien korelasi sebesar 0,073 yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien

determinasi sebesar 49,5%.⁴² Hal ini juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Daris, Jeni Kamase, dan A.M Hasbi dengan hasil penelitian yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $4,216 > 1,664$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.⁴³

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0,572 dengan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar 5,199 > dari $t\text{-tabel}$ 1,65 dan nilai $p\text{-values}$ sebesar $0,000 < 5\%$ maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

⁴² Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan Asymar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta," *Jurnal Inovasi Penelitian* volume 1, No.9 (2021): 1897, <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/348/309>

⁴³Syamsul Daris, Jeni Kamase, dan A.M Hasbi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar," *Jurnal Ekonomi Global (JEG)*, Vol.1, No.1, (Juli- Desember 2021): 73, [http:// pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/718/761](http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/718/761)

Indha Aprida Sutari, Folooli Laila & Cut Fitri Rostina (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditandai dengan perolehan nilai t -hitung $>$ t -tabel atau $3,430 > 1,987$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$.⁴⁴ Hal ini juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin dengan hasil penelitian t -hitung $>$ t -tabel atau $6,311 > 2,002$ yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴⁵

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan koefisien jalur sebesar 0,459 dengan nilai t -statistic sebesar $4,799 >$ t -tabel 1,65 dan nilai p -values sebesar $0,000 <$ 5% maka dapat

⁴⁴ Indha Aprida Sutari, Folooli Laila, dan Cut Fitri Rostina, "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan," *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 4, No.2, (September 2021): 226, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/7028/6012>

⁴⁵ Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol. 4, No. 2, (Januari 2021): 172, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9086/5772>

dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pantun Bukit, Fakhrol Rozi Yamali, dan Rizki Ananda yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja ditandai dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 14,235 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.⁴⁶ Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.



⁴⁶ Novaria, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. *Core.Ac.Uk*, 111. <https://core.ac.uk/download/pdf/349495173.pdf>

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di sebuah perusahaan yang ada di Kecamatan Bua yaitu di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0,594 dengan *p-values* sebesar $0,000 < 5\%$ maka dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan.
2. Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0,572 dengan *p-values* sebesar 0,000. Hal ini dikarenakan *p-values* sebesar $0,000 < 5\%$ maka dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan.
3. Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan koefisien jalur sebesar 0,459 dan dengan *p-values* sebesar 0,000 dan $< 5\%$ maka

dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan.

B. Saran

1. Bagi Praktisi

Bagi pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi tentang kenyamanan dan keadaan karyawan ditempat kerja agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan karena adanya rasa nyaman ditempat kerja.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti yaitu untuk penelitian selanjutnya diharapkan dalam penelitian dilakukan dalam skala luas sehingga hasil yang didapatkan lebih bervariasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gama Panca Makmur di Tangerang. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 128–136. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9081/5767>
- Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chakra Lestari. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(2), 125–130. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11024/6861>
- Aurelie A.W.Sasue, Olivia S. Nelwan, R. T. Saerang. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>
- Basyarewan, F., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. *CESJ: Center Of Economic Student Journal*, 4(2), 44–59. <https://www.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/963>
- Daris, S., Kamase, J., & Hasbi, A. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(1). <http://pascaumi.ac.id/index.php/jeg/article/view/718/761>
- Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahan*, Bekasi: Al Akhyar, 2015.
- Dirgahayu Erry, A. P. L. dan H. H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *JIP Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1905. <https://stp-mataram.ejournal.id/JIP/article/view/348/309>
- Faizal Mubarak, H. S. Dan M. K. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Kepengurusan Organisasi Ikatan Mahasiswa Lamongan (IKAMALA)- Malang Raya. *E- Jurnal Riset Manajemen*, 63–77. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/13073/10261>
- Fred Luthans. *Organization Behavior 10th Edition*. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional. 2006.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.
- Irham Fahmi. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: ALFABET, 2014.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(1),

- 101–109. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/9987/6347>
- Maufira, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengairan Kutacane. *Jurnal Ilmiah Akuintansi Dan Keuangan*, 4(4), 1100–1114. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/799/384>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120–127. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281/5867>
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, A. T. dan G. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172–184. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9086/5772>
- Novaria, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. *Core.Ac.Uk*, 111. <https://core.ac.uk/download/pdf/349495173.pdf>
- Priehadi Dhasa Eka. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522–534. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11290/7002>
- Puspitasari, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3115>
- Quraish, M Shihab. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol 7. Jakarta: Lentera Hati. 2002
- Quraish, M Shihab. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol 9. Jakarta: Lentera Hati. 2002
- Rukmana, Indra Januar, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(2). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11037/6874>
- Supomo R dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- Sutari, I. A., Laia, F., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia , Pelatihan , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(September), 215–227. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/7028/6012>

- Tri Sulkanain Ahmad, A. M. R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo IV (PERSERO) Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 1–16. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/166/125>
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management and business*, 2(3), 354, <https://www.ojsputek.org/index.php/SJR/article/download/84/78>
- Wayan Bagia, “*Perilaku Organisasi*”, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1
 - b. Tidak Setuju (TS) Nilai 2
 - c. Kurang Setuju (KS) Nilai 3
 - d. Setuju (S) Nilai 4
 - e. Sangat Setuju (SS) Nilai 5

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja memberikan pengarahan yang spesifik tentang pekerjaan tugas					
3	Semua keputusan ada ditangan pemimpin					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan					
5	Pemimpin ditempat saya bekerjas selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya					

	tentang masalah- masalah yang terkait dengan pekerjaan					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan					
8	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
9	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
10	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					
11	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
12	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
13	Saya selalu mengerjakan tugas dan wewenang sesuai dengan tanggung jawab					
14	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan ketika melakukan kesalahan					
15	Saya siap menerima sanksi atau hukuman jika diperlukan ketika terjadi suatu kesalahan dalam pekerjaan					
16	Saya selalu menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan baik					
17	Saya selalu berpikir secara rasional dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya					
18	Saya selalu berusaha bertindak efektif dalam mengerjakan pekerjaan					
19	Saya selalu berupaya membentuk tim kerja yang baik agar terjadi kerjasama yang baik dengan rekan kerja tim					
20	Saya selalu berusaha menciptakan suasana					

	kerjasama tim yang baik agar pekerjaan dapat dengan mudah terselesaikan					
21	Saya selalu bersedia untuk berpartisipasi dengan rekan saya dalam bekerja					
22	Saya selalu taat terhadap peraturan dan prosedur dari instansi					
23	Saya selalu mengikuti instruksi dari instansi melalui pimpinan jika ditugaskan untuk membantu tugas dari bidang lain					
24	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan peraturan kerja					
25	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik dan optimal					
26	Kualitas pelayanan yang saya lakukan terhadap masyarakat sesuai dengan harapan masyarakat dan instansi					
27	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
28	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang ditetapkan					
29	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan					
30	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
31	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja					
32	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
33	Saya selalu bekerja dengan efisien agar pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya					
34	Saya selalu memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan efektif					
35	Saya selalu memanfaatkan sumber daya yang disediakan perusahaan dengan efisien					
36	Sumber daya yang saya miliki selalu saya gunakan dengan baik					
37	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya					
38	Saya selalu menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepada saya					

39	Saya akan bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan ketika bekerja					
----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2

Hasil Data Kuesioner Responden

No	Gaya Kepemimpinan (X1)												Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	1	3	4	3	1	5	2	4	1	5	2	3	34
2	4	2	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	43
3	5	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	42
4	3	2	3	4	2	4	5	5	5	3	4	3	43
5	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	35
6	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	5	3	39
7	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	53
8	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	44
9	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	48
10	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	44
11	3	3	4	2	3	2	5	3	5	4	4	4	42
12	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	44
13	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	51
14	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	46
15	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	5	4	40
16	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	43
17	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	41
18	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	53
19	5	2	3	3	5	4	5	5	3	3	4	3	45
20	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
21	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	45
22	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	54
23	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	43
24	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	42
25	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	43
26	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	53
27	4	3	3	4	4	3	5	4	3	2	4	5	44
28	5	2	3	4	3	3	5	5	3	3	5	5	46

29	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	51
30	3	2	3	2	4	1	4	4	3	2	3	3	34
31	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	46
32	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	45
33	2	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	44
34	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	48
35	4	2	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	35
36	5	2	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	46
37	3	2	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	43
38	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	50
39	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	2	38
40	5	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	40
41	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	49
42	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	41
43	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	44
44	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	43
45	5	2	3	3	4	2	5	4	3	4	5	4	44
46	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	50
47	4	3	3	2	4	1	4	4	3	3	4	4	39
48	4	3	3	2	3	1	3	5	2	3	4	4	37
49	3	4	3	1	3	4	3	4	4	5	5	5	44
50	5	3	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	46
51	1	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	4	47
52	1	4	3	5	3	3	5	3	3	4	5	4	43
53	4	3	3	5	4	4	5	5	3	2	3	5	46
54	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	40
55	4	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	43
56	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	4	3	45
57	2	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	47
58	5	2	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	46
59	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	42
60	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	52
61	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	48
62	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	4	5	41
63	4	1	4	3	1	1	4	4	3	4	4	5	38
64	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	40
65	2	2	2	3	4	3	4	4	2	2	4	5	37
66	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	49
67	5	4	3	4	3	3	5	5	3	2	4	5	46

68	3	3	2	4	4	3	4	5	2	2	4	4	40
69	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	5	40
70	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	4	5	40
71	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	47
72	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	53
73	5	4	5	4	4	2	5	4	5	5	3	5	51
74	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	48
75	4	3	2	4	3	4	5	4	2	3	5	5	44
76	4	2	3	2	5	3	4	4	3	3	4	5	42
77	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	5	5	41
78	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	41
79	4	2	3	2	2	2	3	5	4	3	4	5	39
80	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	48
81	5	3	3	2	3	1	4	3	2	4	4	5	39
82	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	5	5	41
83	5	2	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	46
84	5	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	44
85	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	48
86	5	3	3	5	3	5	3	5	2	2	5	5	46
87	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	51
88	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	5	4	40
89	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	43
90	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	44
91	4	3	3	4	2	3	4	5	3	2	3	4	40
92	3	2	2	4	3	5	4	5	3	2	4	5	42
93	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	48

No	Disiplin Kerja (X2)												Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	2	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	46
2	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	44
3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	52
4	3	4	2	4	3	3	5	4	1	3	5	2	39
5	3	4	4	5	2	2	5	5	3	2	5	2	42
6	3	4	3	5	3	3	5	5	2	3	4	3	43
7	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	48
8	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	46

9	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	3	47
10	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	43
11	4	4	4	5	3	3	5	5	2	3	4	4	46
12	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	50
13	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	51
14	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	5	2	40
15	3	4	3	3	4	4	4	5	1	4	4	2	41
16	3	4	3	5	3	4	5	5	2	4	5	2	45
17	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	47
18	5	2	3	3	5	4	5	5	3	3	4	3	45
19	3	2	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	43
20	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	51
21	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	48
22	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	45
23	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	45
24	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	3	43
25	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	46
26	3	5	4	5	3	4	4	4	2	2	5	3	44
27	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	46
28	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	48
29	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	48
30	4	5	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	42
31	3	5	3	5	3	3	5	4	1	4	5	3	44
32	3	4	1	4	1	3	4	4	3	4	5	3	39
33	3	2	3	2	4	1	4	4	3	2	3	3	34
34	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	47
35	2	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	47
36	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	48
37	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	52
38	3	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	4	48
39	3	3	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	42
40	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	50
41	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	43
42	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	45
43	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	48
44	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
45	1	4	3	5	3	3	5	3	3	4	5	4	43
46	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	48
47	1	5	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	45

48	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	49
49	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	47
50	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	53
51	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	46
52	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	51
53	3	4	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4	45
54	2	4	3	5	3	3	3	5	4	4	5	4	45
55	1	4	2	5	2	3	4	4	4	5	5	4	43
56	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	52
57	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	50
58	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	50
59	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	51
60	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	47
61	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5	51
62	3	5	4	4	4	3	5	5	2	2	4	2	43
63	1	4	3	3	4	3	4	5	1	4	4	3	39
64	3	2	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	43
65	2	5	3	5	3	2	4	5	1	2	3	3	38
66	3	4	2	5	2	3	4	4	3	5	4	3	42
67	2	4	1	4	1	3	4	4	3	3	5	3	37
68	1	4	2	5	3	3	5	4	3	4	5	3	42
69	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	48
70	2	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	44
71	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	49
72	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	42
73	5	2	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	46
74	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	49
75	1	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	4	47
76	1	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	47
77	3	4	2	5	2	2	4	4	4	4	5	4	43
78	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	50
79	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	48
80	3	3	4	5	3	3	5	5	2	3	5	4	45
81	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	4	48
82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	47
83	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	44
84	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	54
85	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	53
86	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	54

87	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	53
88	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	44
89	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	49
90	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	49
91	5	3	3	2	3	1	4	3	2	4	4	5	39
92	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	5	5	41
93	5	3	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	46

No	Kinerja Karyawan (Y)															Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	1	40
2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	2	54
3	5	3	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	55
4	3	2	3	5	3	2	4	2	4	4	4	5	3	3	3	50
5	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	47
6	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	49
7	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	56
8	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	55
9	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	54
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	57
11	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	58
12	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	54
13	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	59
14	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	56
15	4	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	57
16	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	56
17	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	60
18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	51
19	5	2	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	59
20	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	57
21	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	61
22	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	55
23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	58
24	4	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	56
25	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	63
26	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	55

27	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	52
28	5	2	1	5	4	3	4	3	3	5	3	5	1	3	4	51
29	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	52
30	3	2	3	5	4	4	2	4	2	5	1	5	4	3	4	51
31	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	57
32	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	59
33	3	5	4	4	4	3	5	5	2	2	4	2	3	4	4	54
34	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	62
35	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	55
36	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	63
37	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	2	3	4	57
38	5	2	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	58
39	3	2	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	4	5	4	56
40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
41	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
42	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	50
43	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	60
44	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	55
45	5	2	3	5	5	4	3	4	3	5	2	5	2	1	4	53
46	4	3	3	5	5	4	1	4	1	4	4	5	4	4	4	55
47	4	3	1	5	4	3	2	3	2	5	1	5	1	2	4	45
48	4	3	3	4	5	3	2	3	2	5	1	4	3	4	4	50
49	3	4	3	4	5	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	51
50	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	2	3	5	4	4	59
51	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	2	5	5	4	4	57
52	5	3	5	5	5	4	2	4	2	5	1	5	5	4	4	59
53	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	56
54	4	2	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	54
55	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	4	63
56	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	57
57	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	60
58	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	61
59	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
60	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	59
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
62	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	53
63	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	65
64	4	2	4	5	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	53
65	2	2	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	52

66	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	54
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	61
68	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	56
69	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	1	4	5	59
70	2	5	3	5	3	2	4	5	1	2	3	3	3	4	5	50
71	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	65
72	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	5	58
73	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	4	4	5	67
74	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	62
75	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	5	59
76	4	2	4	4	4	5	2	5	2	5	3	5	4	3	5	57
77	4	2	1	4	4	4	3	4	3	4	2	5	2	1	5	48
78	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	2	4	2	3	5	57
79	4	2	3	5	5	2	2	2	3	4	2	5	4	4	5	52
80	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	5	51
81	5	3	3	5	5	3	2	3	2	5	1	5	4	3	5	54
82	4	2	3	4	5	3	4	3	2	4	2	4	4	4	5	53
83	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	5	2	4	4	5	53
84	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	64
85	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	60
86	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	67
87	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	65
88	4	2	4	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	2	5	56
89	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	55
90	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	56
91	3	4	3	3	4	4	4	5	1	4	4	2	3	3	5	52
92	3	4	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	57
93	3	4	3	5	3	4	5	5	2	4	5	2	4	5	5	59

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Weights	Loading Faktor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.103	0.814	Valid
	X1.2	0.093	0.826	Valid
	X1.3	0.107	0.803	Valid
	X1.4	0.105	0.805	Valid
	X1.5	0.107	0.823	Valid
	X1.6	0.123	0.728	Valid
	X1.7	0.112	0.818	Valid
	X1.8	0.095	0.814	Valid
	X1.9	0.093	0.747	Valid
	X1.10	0.101	0.845	Valid
	X1.11	0.097	0.817	Valid
	X1.12	0.112	0.753	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.102	0.878	Valid
	X2.2	0.101	0.823	Valid
	X2.3	0.093	0.771	Valid
	X2.4	0.108	0.905	Valid
	X2.5	0.110	0.981	Valid
	X2.6	0.103	0.833	Valid
	X2.7	0.111	0.885	Valid
	X2.8	0.108	0.822	Valid
	X2.9	0.102	0.814	Valid
	X2.10	0.098	0.790	Valid
	X2.11	0.081	0.737	Valid

	X2.12	0.086	0.784	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.085	0.797	Valid
	Y2	0.095	0.785	Valid
	Y3	0.099	0.780	Valid
	Y4	0.071	0.733	Valid
	Y5	0.064	0.775	Valid
	Y6	0.069	0.845	Valid
	Y7	0.086	0.866	Valid
	Y8	0.076	0.871	Valid
	Y9	0.073	0.729	Valid
	Y10	0.092	0.849	Valid
	Y11	0.069	0.773	Valid
	Y12	0.103	0.897	Valid
	Y13	0.095	0.889	Valid
	Y14	0.099	0.830	Valid
	Y15	0.071	0.708	Valid

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabel

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.956	0.950	Reliabel
Disiplin Kerja	0.963	0.958	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.966	0.962	Reliabel

Lampiran 5

Hasil Cek Turnitin



Lampiran 6

Surat Izin Meneliti


PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. Opu Daeng Risaju No. 1, Belopa Telpun : (0471) 3314115

Nomor : 32/PENELITIAN/13.11/DPMPSTP/II/2022
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : ***Izin Penelitian***

Kepada
Yth. Direktur PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : B34/In.19/FEBI.04/KS.02/01/2022 tanggal 24 Januari 2022 tentang permohonan Izin Penelitian.
Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Sarina Sulaeman
Tempat/Tgl Lahir	: Dangkang / 22 November 1999
Nim	: 17 0402 0139
Jurusan	: Perbankan Syariah
Alamat	: Datok Sulaiman Desa Pabbarassang Kecamatan Bua

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LUWU**

Yang akan dilaksanakan di **PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LUWU**, pada tanggal **04 Februari 2022 s/d 04 Maret 2022**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan-perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.


1 2 0 2 2 1 9 3 - 1 5 0 0 0 4 0



Diterbitkan di Kabupaten Luwu.
Pada tanggal : 04 Februari 2022
Kepala Dinas,


Drs. H. RAHMAT ANDIPARANA
Rangkat / Pembina Tk. I IV/b
NIP. 19641231 199403 1 079

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Sarina Sulaeman;
5. Arsip.

RIWAYAT HIDUP



Sarina Sulaeman, lahir di Desa Pabbaresseng Kecamatan Bua Kabupaten Luwu pada tanggal 22 November 1999. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Ayah Bernama Sulaeman dan Ibu Bernama Hasna. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 367 Pabbaresseng, kemudian penulis melanjutkan untuk sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Bua dan selesai pada tahun 2014, pada tahun yang sama penulis kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah keatas di SMA Negeri 1 Bua dan selesai pada tahun 2017. Penulis melanjutkan Pendidikan kejenjang perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan mengambil jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dengan ketekunan dan semangat yang tinggi untuk terus belajar, berusaha dan berdoa, penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan adanya penulisan skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang baik serta positif bagi akademis pendidikan.

Contact Person Penulis : sarinasulaeman2211@gmail.com