PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AFA MENTARI BANDUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Program Studi Manajemen S1
pada
Universitas Sangga Buana (USB)
Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan
Bandung

Oleh:
Resya Yulianah
1111171002

UNIVERSITAS SANGGA BUANA

YAYASAN PENDIDIKAN KEUANGAN DAN PERBANKAN

BANDUNG

2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul	:	Pengaruh Kepemimpian, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV AFA Mentari Bandung
Nama	:	Resya Yulianah
NPM	:	1111171002
Jenis Kelamin	:	Wanita
Fakultas	:	Ekonomi
Jenjang Program	:	Sarjana
Program Studi	:	Manajemen
Perguruan Tinggi	:	Universitas Sangga Buana YPKP
Tempat Penelitian	:	CV AFA Mentari Bandung
Lama Penelitian	:	6 Bulan

Telah disetujui oleh pembimbing dan pengujian tertera tanggal dibawah ini

Bandung, Februari 2025

Menyetujui

Pembimbing,

(Fitria Lilyana S.E, M.Si)

Mengetahui,

Penguji 1	Penguji II
(Dr Sumeidi Kadarisman, S.E., MM)	(Audita Setiawan S.E, M.M)
Wakil Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi Manajemen
(Dr Welly Surdjono, S.E., MSi)	(Fitria Lilyana S.E, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	:	Resya Yulianah
NPM	:	1111171002
Alamat	:	Kp Jiwanaya No 191 Rt 03/04, Kel. Cibeunying, Kec. Cimenyan, Kab. Bandung.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV AFA Mentari Bandung" ini beserta seluruh isinya adalah benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung risiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Kota Bandung, Februari 2025

Yang membuat pernyataan,

Resya Yulianah

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AFA MENTARI BANDUNG

Resya Yulianah

Industri produk kosmetik merupakan salah satu sector industri yang sedang berkembang pesat pada era saat ini. Munculnya berbagai produk kosmetik di Indonesia menjadikan persaingan dalam bidang tersebut sangatlah sengit, seperti halnya CV. AFA Mentari yang merupakan salah satu perusahaan yang begerak dalam penyediaan produk kosmetik yang berlokasi di Kota Bandung harus siap dalam mengahadapi persaingan yang ketat. Pondasi utama dalam mengahadapi persaingan tersebut tentunya harus diperkuat terlebih dahulu olah bagian atau faktor internal perusahaan. Memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten merupakan hal penting dalam operasional perusahaan, tetapi disamping hal tersebut poin utama dalam keberlangsungan operasional perusahaan yaitu peran dari seorang pemimpin atau petinggi dari perusahaan itu sendiri. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya informasi atau data mengenai pencapaian perusahaan yang tidak sesuai dengan target dan juga meningkatnya keluhan karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. AFA Mentari. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 89 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan analisis linier berganda. Berdasarkan analisis menggunakan SPSS Vers. 24.0 koefisien determinasi penelitian ini memiliki pengaruh 0,578, yang artinya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57% dan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini didapat persamaan regresi linier berganda yaitu $\boldsymbol{Y = 8.977 + 0.287X1 + 0.191X2 + 0.118X3 + \in}$. Pengujain hipotesis diperoleh bahwa dengan tingakt signifikan 5% Uji F mendapatkan hasil F hitung > F tabel yaitu 6,925 > 3,06, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Serta unntuk hasil Uji t variabel Kepemimpina (X1) yaitu t hitung > t tabel yaitu 2,641 > 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi (X2) yaitu t hitung > t tabel yaitu 2,206 > 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) yaitu t hitung > t tabel yaitu 1,728 > 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRAC

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. AFA MENTARI BANDUNG

Resya Yulianah

The cosmetic product industry is one of the industrial sectors that is growing rapidly in the current era. The emergence of various cosmetic products in Indonesia has made competition in this field very fierce, as is the case with CV. AFA Mentari, which is one of the companies engaged in the supply of cosmetic products located in Bandung City, must be prepared to face intense competition. The main foundation in facing this competition must of course be strengthened first if the internal parts or factors of the company. Having competent human resources or employees is important in the company's operations, but besides this, the main point in the continuity of the company's operations is the role of a leader or senior officer of the company itself. This research is motivated by the existence of information or data regarding the company's achievements that are not in accordance with the target and also increasing employee complaints. This research was conducted at CV. AFA Mentari. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. The method used in this research is descriptive method with quantitative approach. This study used 89 respondents as research samples using multiple linear analysis. Based on analysis using SPSS Vers. 24.0 the coefficient of determination of this study has an effect of 0.578, which means that Leadership, Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance by 57% and the remaining 43% is influenced by other variables not examined by the author. In this study, a multiple linear regression equation was obtained, namely **Y = 8.977 + 0.287X1 + 0.191X2 + 0.118X3 + ∈.** Hypothesis testing found that with a significant level of 5%, the F test obtained the results of F count> F table, namely 6.925> 3.06, it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted, meaning that together or simultaneously the leadership, motivation and work discipline variables have a significant effect on employee performance variables. As well as for the results of the t test for the Leadership variable (X1), namely t count> t table, namely 2.641> 1.663, it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted, which means that partially the leadership variable has a significant effect on employee performance. Motivation variable (X2), namely t count> t table, namely 2.206> 1.663, it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted, which means that partially the motivation variable has a significant effect on employee performance. And for the Work Discipline variable (X3), namely t count> t table, namely 1.728> 1.663, it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted, which means that partially the work discipline variable has an insignificant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur senantiasa kita panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas karunia dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pada CV Afa Mentari Bandung". Skripsi ini ditulis merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program starta satu (S1) manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung guna mendapatkan gelar Sarjana.

Penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Fitria Lilyana S.E.,MSi selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan ilmu dan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan yang sangat berharga untuk menyelesaikan penelitian ini.

Selain itu penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, S.E., M.Si, Rektor Unversitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, S.T., MT, Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto, S.E., M.Si, Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Ibu Hj. R. Aryanti Ratnawati, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung dan sekaligus dosen pembimbing.
8. Bapak Tahmat S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung dan sekaligus dosen wali yang selalu memberikan pengarahan.
9. Seluruh staff pengajar, tata usaha, staf perpustakaan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.
10. Ibu Tercinta Eli Yulia yang selalu memberikan support.
11. Suami Tercinta, Sandi Nugraha Yang selalu memberikan support untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Fahima Hafshah Nugraha, anakku tercinta yang telah bekerjasama untuk kelancaran penyusunan skripsi ini.
13. Bapak Ian Mulyana Putra selaku sebagai Manager CV AFA Mentari Bandung yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

14. Rai Cahya yang telah membantu dan seluruh sahabat dan teman-teman saya yang selalu memberikan support untuk penyelesaian sekripsi ini.

Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis jika skripsi ini dapat bermanfaat kepada penulis khususnya dan umumnya bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan yang baik dari pembaca.

Bandung, Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....

SURAT PERNYATAAN .....

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi Masalah 10

1.3 Pembatasan Masalah 11

1.4 Rumuan Masalah 11

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian 12

1.5.1 Maksud Penelitian 12

1.5.2 Tujuan Penelitian 12

1.6 Kegunaan Penelitian 13

1.6.1 Kegunaan Bagi Mahasiswa 13

1.6.2 Kegunaan Bagi Akademik 13

1.6.3 Kegunaan Bagi Perusahaan 13

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian 13

1.7.1 Lokasi Penelitian 13

1.7.2 Waktu Penelitian 14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 15

2.1 Landasan Teori 15

2.1.1 Manajemen 15

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 18

2.1.3 Kepemimpinan 21

2.1.3.1 Pengertian kepemimpinan 21

2.1.3.2 Fungsi kepemimpinan 22

2.1.3.3 Tipe - Tipe Kepemimpinan 23

2.1.3.4 Indikator - Indikator Kepemimpinan 25

2.1.4 Motivasi 27

2.1.4.1 Pengertian Motivasi 27

2.1.4.2 Macam – Macam motivasi 27

2.1.4.3 Manfaat Motivasi 29

2.1.4.4 Indikator-indikator Motivasi 31

2.1.5 Disiplin Kerja 32

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja 32

2.1.5.2 Macam – Macam Disiplin Kerja 32

2.1.5.3 Fungsi Disiplin Kerja 35

2.1.5.4 Indikator-indikator Disiplin 36

2.1.6 Kinerja Karyawan 37

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan 37

2.1.6.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan 37
2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan..... 39
2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis..... 40
2.2.1 Kerangka Pemikiran..... 40
2.2.2 Paradigma Penelitian..... 43
2.2.3 Studi Empiris..... 45
2.2.4 Hipotesis Penelitian..... 50
BAB III METODE PENELITIAN 51
3.1 Objek Penelitian 51
3.1.1 Subjek Penelitian 51
3.1.2 Lokasi Penelitian 51
3.1.2.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... 51
3.1.2.2 Visi dan Misi Perusahaan 51
3.2 Desain Penelitian 53
3.3 Operasional Variabel Penelitian 56
3.3.1 Pengertian Variabel 56
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian..... 58
3.4.1 Populasi 58
3.4.2 Sampel 58
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian 60
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data 60
3.5.2 Teknik Pengumpulan Instrumen Penelitian..... 62

3.5.3 Metode Transformasi Data 64
3.6 Teknik Analisis Data 65
3.6.1 Uji Validitas 65
3.6.2 Uji Reliabilitas 66
3.6.3 Method of Succesive Internal (MSI) 67
3.6.4 Analisis Deskriptif 69
3.6.5 Uji Asumsi Klasik 70
3.6.6 Analisis Regresi Linear Berganda 72
3.6.7 Analisis Koefisien Korelasi 73
3.6.8 Koefisien Determinasi 74
3.6.9 Uji Hipotesis 75
3.6.9.1 Uji F 75
3.6.9.2 Uji t 77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 79
4.1 Hasil Penelitian 79
4.1.1 Gambaran Umum Responden 79
4.1.2 Hasil Uji Kualitas Intrumen Penelitian 82
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas 82
4.1.2.2 Hasil Uji Realiabilitas 85
4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif 88
4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan (X1) 89

4.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi (X2) 95
4.1.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X3) 97
4.1.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y) 99
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 101
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas 101
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas 104
4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 105
4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 106
4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi 108
4.1.7 Hasil Koefisien Determinasi (Kd) 109
4.1.8 Hasil Uji Hipotesis Penelitian 110
4.1.8.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 111
4.1.8.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) 113
4.2 Pembahasan 117
4.2.1 Pembahasan Analisis Verifikatif 117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 121
5.1 Kesimpulan 121
5.2 Saran 123
DAFTAR PUSTAKA 126

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target Pencapaian CV. AFA Mentari (Periode 2020-2023)……..	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan CV. AFA Mentari Bandung…….	6
Tabel 1.3	Hasil Prasurvei Kinerja CV. AFA Mentari Bandung…….	7
Tabel 1.4	Hasil Prasurvei Kepemimpinan CV. AFA Mentari Bandung…….	8
Tabel 1.5	Hasil Prasurvei Motivasi CV. AFA Mentari Bandung……...	9
Tabel 1.6	Hasil Prasurvei Disiplin CV. AFA Mentari Bandung……	10
Tabel 1.7	Jadwal Penelitian……...	14
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu……..	45
Tabel 3.1	Desain Penelitian……...	54
Tabel 3.2	Operasional Variabel…….	56
Tabel 3.3	Skor Model Skala Likert……	62
Tabel 3.4	Interpretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden……..	69
Tabel 3.5	Interpretasi Koefisien Korelasi……..	73
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia……...	79
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi……..	79
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja……..	80
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Kepemimpinan (X1)……..	82
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi (X2)…….	82
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X3)…….	83
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)…….	84
Tabel 4.8	Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)…….	85
Tabel 4.9	Hasil Uji Realiabilitas Variabel Motivasi (X2)……	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Realiabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)……...	86
Tabel 4.11	Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja Karyawan (y)……...	86

Tabel 4.12 Interpretasi Interval Jawaban dan Skor…… 88
Tabel 4.13 Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Kepemimpinan (X1)…… 89
Tabel 4.14 Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Motivasi (X2)…….. 90
Tabel 4.15 Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X3)…….. 93
Tabel 4.16 Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)……. 95
Tabel 4.17 Interpretasi Koefisien Korelasi…… 104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian……	40
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian……..	42
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas……...	98
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Kolmogrof Smirnov……..	99
Gambar 4.3	Hasil Uji Multikolinearitas…….	100
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot……..	101
Gambar 4.5	Hasil Regresi Linier Berganda……	102
Gambar 4.6	Hasil Analisis Korelasi……...	105
Gambar 4.7	Hasil Koefisien Determinasi (Kd)……...	106
Gambar 4.8	Hasil Uji F……...	108
Gambar 4.9	Hasil Uji t……	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era modern ini kebutuhan merawat wajah atau yang sering disebut skincare menjadi utama di kalangan wanita dewasa, tidak hanya itu pria dan remaja juga mulai memperhatikan kesehatan wajahnya. Berdasarkan siaran pers Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian no HM.4.6/40/SET.M.EKON.3/02/2024 penjualan produk personal care dan kosmetik mengalami peningkatan pesat dalam beberapa tahun terakhir ini di tengah masifnya perkembangan e-commerce di Indonesia. Sejak tahun 2018 hingga 2022, personal care dan kosmetik merupakan top 3 penjualan di market place, dengan nilai transaksi mencapai Rp13.287,4 triliun dan volume transaksi 145,44 juta. Merujuk data yang dilansir Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM), terjadi peningkatan pertumbuhan jumlah pelaku usaha kosmetik dari jumlah 819 pada 2021 menjadi 913 pada 2022, hal ini setara dengan pertumbuhan sebesar 20,6% pada 2022.

Selanjutnya, pada 2023, industri kosmetik di Indonesia tumbuh sebesar 21,9%, yakni dari 913 perusahaan di 2022 menjadi 1.010 perusahaan. Industri kosmetik nasional juga mampu menembus pasar ekspor di mana secara kumulatif untuk periode Januari--November 2023 nilai ekspor untuk produk kosmetik, wewangian, dan essential oils tercatat mencapai USD 770,8 juta. Berdasarkan data Sistem Informasi Industri Nasional (2022) Industri Kosmetik tercatat mampu menyerap tenaga kerja sebesar 59.886 orang. Hasil analisis lainnya oleh Statista menyatakan bahwa segmen pasar terbesar industri kosmetik nasional adalah segmen perawatan, termasuk perawatan kulit (skincare) dan

personal care, dengan volume pasar 3.16 miliar USD pada 2022. Komposisi 95% industri kosmetik lokal merupakan industri kecil dan menengah, industri ini tercatat mampu menyerap tenaga kerja sekitar 59.886 orang pada 2022. Dikarenakan banyak pelaku yang mengambil peluang dari bisnis skincare ini, maka dari itu setiap perusahaan harus siap menghadapi pesaing dengan memperkuat kualitas dan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten.

Dikutip dari Oxy Wibowo (2019:128) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin dapat memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan dengan besaran sebesar 53%.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan organisasi terutama peran pemimpin didalamnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari produk yang bagus, tetapi justru tergantung pada sumber daya manusia atau pemimpin yang menggerakan anggotanya untuk mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2019). Sudah dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia merupakan SDM yang paling bisa menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Menjadi seorang pemimpin itu tidak mudah dikarenakan harus memahami setiap sifat dan perilaku bawahan yang berbeda-beda. Menurut Zaharudin (2021:49) seorang pemimpin memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan Tindakan anggota organisasi dibawahnya.

Selain kepemimpinan yang baik, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, karena semakin tinggi motivasi sumber daya

manusia di suatu perusahaan, maka akan lebih serius dalam bekerja. Sebaliknya jika sumber daya manusia di suatu perusahaan memiliki motivasi yang rendah, maka semakin sulit perusahaan tersebut mencapai tujuan.

Motivasi karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Tetapi tidak semua karyawan memiliki motivasi yang tinggi, terkadang motivasi bisa menurun, dan mempertahankan motivasi ini merupakan hal yang sulit. Permasalahan motivasi ini menjadi permasalahan yang sulit dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti kompensasi, kebijakan dan apresiasi. Rendahnya motivasi akan terlihat dari cara seseorang bekerja dan dari tingkat absensi, kinerja yang semakin tidak produktif dan tidak adanya kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada suatu perusahaan, dengan adanya kedisiplinan sumber daya manusia akan teratur dalam berperilaku dan sesuai dalam bertindak. Jika karyawan sudah mempunyai sikap disiplin yang baik maka akan terwujud kinerja yang sesuai dengan ketentuan dan sebaliknya jika karyawan sudah tidak memiliki sikap disiplin kerja yang baik tidak akan tercapai kinerja yang diharapkan.

CV. AFA Mentari merupkan suatu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan produk kosmetik perawatan wajah yang dijual secara tertentu dan sudah memiliki ijin edar yang berpusat di Kota Bandung. Perusahaan ini menjual beberapa jenis kosmetik melalui jejaring kemitraan, klinik berizin dan marketplace. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan nya agar penjualan tetap berjalan dengan baik dan tercapai target perusahaan.

Tetapi, berdasarkan wawancara dengan Manajer CV AFA Mentari mengatakan dari total karyawan yang tercatat pada Maret 2024 telah mempekerjakan sebanyak 115 sumber daya manusia dari beberapa divisi, terdapat masalah sumber daya manusia yaitu permasalahan kepemimpinan, dimana beberapa supervisor tidak menjalankan tugas nya dengan baik, tingkat motivasi dan disiplin yang masih belum terlihat bagus dari karyawan, dimana banyaknya karyawan yang sering terlambat dan tidak tercapainya target penjualan, dapat dilihat juga untuk pencapaian target penjualan produk di berbagai divisi di CV. AFA Mentari sebagai berikut:

TABEL 1.1
Target Dan Pencapaian CV. AFA Mentari (Periode 2020-2023)

	Divisi Marketing	Divisi Klinik	Divisi Kemitraan
Target 2020	Rp. 720.000.000	Rp. 2.160.000.000	Rp. 4.200.000.000
Realisasi 2020	Rp. 303.000.000	Rp. 939.840.000	Rp. 2.016.000.000
Persentase	42%	43,5%	48%
Target 2021	Rp. 828.000.000	Rp. 2.484.000.000	Rp. 4.824.000.000
Realisasi 2021	Rp. 453.000.000	Rp. 900.000.000	Rp. 2.379.000.000
Persentase	54,7%	36%	49%
Target 2022	Rp. 910.800.000	Rp. 2.484.000.000	Rp. 5.306.400.000
Realisasi 2022	Rp. 432.000.000	Rp. 611.760.000	Rp. 3.303.000.000
Persentase	46%	24,4%	62%

TABEL 1.1

TABEL 1.1 Target Dan Pencapaian CV. AFA Mentari (Periode 2020-2023)			
Target 2023	Rp. 1.047.420.000	Rp. 2.484.000.000	Rp. 6.102.360.000
Realisasi 2023	Rp. 469.440.000	Rp. 1.503.000.000	Rp. 3.371.760.000
Persentase	47%	60%	55%

Sumber : Laporan Tahunan Manager CV. AFA Mentari

Tabel 1.1 menunjukan rata-rata dari penjualan produk CV. AFA Mentari mengalami penurunan. Pada divisi marketplace pada tahun 2020 realisasi terhadap target hanya sebesar 42% dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan dalam persentase pencapaian menjadi 54.7% dan pada tahun selanjutnya terus menurun. Pada divisi klinik dari tahun 2020 hingga 2022 terus mengalami penurunan tetapi meningkat pada 2023 bersamaan pada masa itu, pada divisi kemitraan juga mengalami penurunan. Dalam kejadian ini berdasakan wawancara dengan manager CV AFA Mentari disebabkan oleh kualitas kerja karyawan yang kurang maksimal, dikarenakan karyawan yang lamban dalam melakukan pekerjaannya sehingga banyaknya keluhan pelanggan atas kualitas pelayanan perusahaan. Seperti kesalahan dalam penentuan produk saat konsultasi, adanya keterlambatan dalam pengiriman barang yang telah dipesan oleh konsumen sehingga barang yang terlambat sampai ke tangan konsumen dan juga terjadi kesalahan dalam jumlah pengiriman barang yang telah dipesan, serta sarana atau fasilitas yang disediakan juga kurang baik sehingga menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti kondisi mobil yang sediakan untuk mengirimkan barang ke mitra kurang baik dan minimnya jumlah kendaraan, sehingga seringnya terjadi keterlambatan dalam pengiriman barang yang telah di pesan.

Berikut ini data merupakan jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Pada hasil pengamatan di CV. AFA Mentari Bandung terindikasi bahwa diduga adanya faktor kepemimpinan yang kurang tegas dan instruksi pelimpahan tugas seringkali kurang efektif. Sehingga dapat terindikasi tingkat kinerja pada perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal.

TABEL 1.2
Jumlah Keluhan Karyawan CV. AFA Mentari Bandung

	2020	**2021**	**2022**	**2023**
Januari	3	5	6	2
Februari	2	7	2	5
Maret	2	3	4	5
April	6	9	8	9
Mei	1	5	5	1
Juni	1	2	9	3
Juli	2	2	8	4
Agustus	4	8	3	9
September	3	2	7	5
Oktober	6	9	2	8
November	9	6	2	3
Desember	7	6	9	14
Total	46	64	65	68

Sumber : Admin Personalia CV. AFA Mentari

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan bahwa jumlah keluhan yang diterima CV. AFA Mentari meningkat dari tahun 2020 sampai 2023. Pada tahun 2023, terjadi 68 keluhan yang diterima oleh CV. AFA Mentari. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan CV. AFA Mentari menurun yang berakibat pada meningkatnya jumlah keluhan selama 4 tahun terakhir. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. AFA Mentari Bandung adalah kedisiplinan karyawan. Tidak adanya kedisiplinan dalam bekerja dapat membuat karyawan lambat atau terlalu awal dalam mengakhiri pekerjaannya.

Peneliti berasumsi masih terjadinya fluktuasi pada kinerja di CV AFA Mentari maka dari itu peneliti mencoba melakukan prasurvey dengan membagikan kuisioner terhadap 20 orang responden karyawan CV AFA Mentari mengenai kinerja dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Kinerja CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau target yang ditentukan	5	25	15	75
2	Target yang ditetapkan selalu tercapai	1	5	19	95
3	jika ada komplain, bisa tertangani dengan baik	4	20	16	80
4	Memahami tugas yang ditetapkan dan dijalani dengan baik	10	50	10	50

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukan kondisi kinerja pada CV AFA Mentari. Hasil prasurvei tersebut menunjukan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan kinerja

yang telah dilakukannya hal tersebut ditunjukan pada jawaban responden yang rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 75%. Data tersebut telah mewakili permasalahan kinerja, yaitu tidak tercapainya kinerja yang baik dan tidak tercapainya target pada CV AFA Mentari.

Salah satunya yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kepemimpinan, cara pemimpin dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja juga pencapaian target yang ditetapkan, maka dari itu peneliti mencoba melakukan prasurvey dengan membagikan kuisioner terhadap 20 orang responden karyawan CV AFA Mentari mengenai kepemimpinan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

TABEL 1.4
Hasil Prasurvei Kepemimpinan CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang spesifik	4	20	16	80
2	Pimpinan memberikan arahan secara struktural dan sesuai dengan jobdesk.	5	25	15	75
3	Pimpinan memotivasi dan membangkitkan semangat tim. Mendorong inovasi dan berpikir kreatif	4	20	16	80
4	Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan.	10	50	10	50

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukan kondisi kepemimpinan pada CV AFA Mentari. Hasil prasurvei tersebut menunjukan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan kinerja pimpinannya, hal tersebut ditunjukan pada jawaban responden yang rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 71%. Data tersebut telah mewakili permasalahan

kepemimpinan, yaitu masih banyak karyawan yang merasa bahwa peran pemimpin belum sesuai dan tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Selain kepemimpinan, motivasi dan disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu dilakukan prasurvei terhadap 20 orang untuk membuktikan bahwa karyawan memiliki ras motivasi dan disiplin kerja sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan didapatkan hasil sebagai berikut :

TABEL 1.5
Hasil Prasurvei Motivasi CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya merasa tertantang oleh pekerjaan yang saya lakukan.	2	10	18	90
2	Saya merasa puas dengan pencapaian kerja saya.	8	40	12	60
3	Saya merasa memiliki kontrol yang cukup terhadap tugas-tugas saya.	10	50	10	50
4	Saya merasa ada penghargaan yang memadai atas pencapaian saya.	2	10	18	90

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukan bahwa kondisi motivasi karyawan CV AFA Mentari cenderung tidak termotivasi dalam bekerja, hal tersebut ditunjukan pada rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 72.5%, motivasi diri terwujud dari tindakan dan sikap kerja karyawan.

TABEL 1.6
Hasil Prasurvei Disiplin Kerja CV. AFA Mentari Bandung

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan rajin masuk kerja dan selalu memberitahu jika absen bekerja	7	35	13	65
2	Karyawan rentan terlambat masuk kerja	16	80	4	20
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tugas masing-masing	4	20	16	80
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau target yang ditentukan	1	5	19	95

Sumber : Hasil olah data peneliti

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukan bahwa kondisi disiplin kinerja karyawan CV AFA Mentari masih rendah, hal tersebut ditunjukan pada jawaban responden dengan rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 65%. Ketidak disiplinan karyawan yang terjadi yaitu masih banyak karyawan yang rentan terlambat sebesar 80% dan absen masuk kerja.

Berdasarkan uraian permasaalahan diatas. maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AFA MENTARI BANDUNG".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dikemukakan, dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya Kinerja, sehingga penjualan CV AFA Mentari cenderung menurun dari tahun ke tahun dari 2020 hingga 2023.
2. Rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja di CV AFA Mentari.

3. Rendahnya disiplin kerja karyawan di CV AFA Mentari.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan peneliti memberikan pembatasan permasalahan agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Pembatasan masalah tersebut adalah:

1. Variabel Bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja.
3. Unit analisis (subjek penelitian), adalah seluruh karyawan CV. AFA Mentari.
4. Unit observasi (lokasi penelitian), dalam penelitian ini adalah CV. AFA Mentari.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?

4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis mengenai informasi dan pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung, yang dituangkan dalam karya tulis berupa skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.
2. Mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.
3. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.
4. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung.

5. Mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV AFA Mentari

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Bagi Mahasiswa

Manfaat untuk mahasiswa yaitu menambah wawasan serta ilmu pengetahuan serta praktik dari teori yang didapatkan selama kuliah dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia.

1.6.2 Kegunaan Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademik untuk sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.3 Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Perusahaan CV. AFA Mentari Bandung mengenai pentingnya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. AFA Mentari Bandung yang berlokasi di Jl. Kurdi Regency No 33A, Kel. Pelindung Hewan, Kec. Astana Anyar, Kota Bandung.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan. Dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 1.7
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024										
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
1	Pengajuan Judul											
2	Penyusunan BAB I											
3	Penyusunan BAB II											
4	Penyusunan BAB III											
5	Sidang UP											
6	Pengelolaan Data											
7	Penyusunan BAB IV, BAB V dan Lampiran dan Abstrak											
8	Sidang Akhir											

Sumber : Olah data peneliti

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Ilmu manajemen memiliki peran yang sangat penting bagi semua organisasi atau perusahaan, dikutip Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan dalam Saefullah (2018: 6) bahwa "manajemen is the process used to accomplish organizational goals through planning, organizing, directing, and controlling people end other organizational resources". Pendapat tersebut kurang lebih bermakna manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga meskipun manusia didukung oleh peralatan dan sumber daya keuangan yang memadai, hasilnya akan tetap tidak sesuai harapan jika tidak dikelola dengan cara berpikir dan berperilaku yang baik.

Manajemen memiliki beberapa fungsi. Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam menajemen berdasarkan fungsi-fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.

Menurut Nickels and McHugh dalam Rutinaian dan Nelli (2024:6), menerangkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari empat fungsi, yaitu :

1. Perencanaan atau Planning Perencanaan atau Planning

   Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Diantara kecenderungan dunia bisnis sekarang, misalnya bagaimana merencanakan bisnis yang ramah lingkungan, bagaimana merancang organisasi bisnis yang mampu bersaing dalam persaingan global, dan lain sebagainya.

   Secara operasional tujuan organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan profit dan tujuan non profit. Organisasi bertujuan profit harus menentukan besarnya produksi, target penjualan, serta biaya yang akan dikeluarkan. Dengan membandingkan pendapatan dan biaya-biaya yang dikeluarkan, organisasi bisa mengetahui provit yang mereka peroleh. Semsntara itu, organisasi non profit harus menetapkan berbagai variabel yang dapat memuaskan para pelanggan atau masyarakat.

2. Pengorganisasian atau Organizing Pengorganisasian atau Organizing

   Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi (pengelompokkan pekerjaan) yang tepat dan tangguh, system dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pekerja yang direkrut organisasi dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing, dengan adanya beberapa kelompok pekerjaan, para pekerja akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti yang diamanatkan organisasi. Demikian pula dengan organisasi, kegiatan pengelompokkan pekerjaan dapat memperjelas siapa yang menjalankan dan bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu.

3. Pengimplementasian atau Directing Pengimplementasian atau Directing

   Proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

   Fungsi pengimplementasian ini merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah, atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Fungsi pengimplementasian ini juga tidak hanya berfungsi agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengoordinasikan kegiatan berbagai unsur organisasi agar efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

4. Pengendalian dan Pengawasan atau Controlling Pengendalian dan Pengawasan atau Controlling

   Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan

target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Pengendalian berfungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dalam kegiatan. Kesalahan-kesalahan seperti cara kerja atau salah menggunakan waktu, pasti akan muncul karena suatu kegiatan ditangani oleh banyak pekerja. Kesalahan kesalahan itu tentu akan memengaruhi hasil yang dicapai. Untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan, organisasi perlu dengan segera melakukan tindakan preventif, yang kemudian menjadi tugas dan tanggung jawab para manajer. Para manajer harus berkemampuan tinggi dalam menjalankan kegiatan pengendalian sehingga cara-cara yang mereka gunakan tepat dan tidak menimbulkan permasalahan baru.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian, dan jika perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan sesuai tujuan yang telah digariskan semula. Pelaksanaan kegiatan pengawasan akan diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam organisasi. Kegiatan ini dilakukan merupakan tindakan korektif terhadap kegiatan lampau, dan merupakan acuan terhadap kegiatan yang akan datang. Dilaksanakannya kegiatan pengawasan ini supaya mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson dalam Wenny, dkk (2022:3) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan

prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Dikutip dari Tinangon, Kojo and Tawas dalam Wenny, dkk (2022:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting, untuk merencanakan, menglola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan, dalam Miftahul Jannah (2021:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Setelah melihat penjelasan di atas maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwa fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut aturan fungsi-sungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam teori dan konsep manajemen sumber daya manusia juga dikenal fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Nickels and McHugh dalam Rutinaian dan Nelli (2024:6) yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemutusan hubunangan kerja.

1. Perencanaan

   Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

   Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor-faktor fisik.

3. Pengarahan

   Fungsi pengarahan adalah menguhasakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

4. Pengendalian

   Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

5. Pengadaan

   Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perektrutan, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyususnan, dan evaluasi formular lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

6. Pengembangan

   Fungsi pengembangan bertujuan untuk mningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap keryawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjafi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas- tugas manajer.

7. Kompensasi

   Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

8. Integrasi

   Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

9. Pemeliharaan

   Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

10. Pemutusan Hubungan Kerja

    Fungsi pemutusan hubungan kerja yang teraakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian, dan pemecatan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Mohammad Masykur (2022:82), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan

perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Shella Oktavia dan Yanuar (2022:207) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakan individua tau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Agus Setiono (2020:117) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya atau anggotanya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Hadari Nawawi dalam Anjani Widyastuti dan Hade Afriansyah (2019:2) antara lain:

1. Fungsi Instruktif

   Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2. Fungsi Konsulatif

   Pemimpin memiliki fungsi konsulatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari para bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

   Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4. Fungsi Delegasi

   Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5. Fungsi Pengendalian

   Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktovitas kepemimpinan dengan polanya masing-masing. berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan telihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Menurut Veitzhal Rivai (2019:41) Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengkasifisikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiiki tiga pola dasar, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategeori kepemimpianan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu.

1) Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2) Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3) Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan

orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan,

   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

   Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi,

   Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan,

   Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab,

   Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional,

   Kemampuan mengandalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Setiap pegawai memiliki daya dorong untuk melakukan pekerjaan nya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu. beberapa ahli mengungkapkan diantaranya menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R (2020:43) motivasi kerja adalah memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wardan (2020:109) motivasi adalah usaha tau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Menurut Malayu (2019:20) pengertian motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berprilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu agar mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

2.1.4.2 Macam – macam Motivasi

Didalam organisasi/perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkat kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah

kerja. Program dengan cara seperti ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

a. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari pegawainya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

b. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja pegawaiakan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada.

Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa motivasi terbagi menjadi 2 macam yaitu: Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab dan motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.

2.1.4.3 Manfaat Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum manfaat motivasi adalah dapat menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi menjelaskan mengapa orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Adapun manfaat motivasi bagi sesorang pegawai selain

memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti :

a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
e. Meningkatkan kedisplinan dan menurunkan tingkat absen pegawai
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
g. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
h. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa manfaat motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti: mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu,

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat ditempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, pelindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesame.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban suatu organiasi atau perusahaan dimana tempat bekerja wajib memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku.

Menurut beberapa pengertian mengenai disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seseorang terhadp aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2) Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku".

Menurut Hartatik dalam Riswanda dan Roziana (2022:148) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

a) disiplin diri
b) disiplin kelompok
c) disiplin preventif
d) disiplin korektif
e) disiplin progresif.

Menurut pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu:

1) Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masingmasing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Displin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

2.1.5.3 Fungsi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

Menurut Tulus Tu'u dalam Ipoh dan Hana Agassi (2023:24) mengemukakan beberapa fungsi disiplin yaitu:

a) Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin angtara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b) Membangun Kepribadian

Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tentang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun keperibadian yang baik.

c) Melatih Kepribadian

Salah satu proses untuk membentuk kepribadian dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena adanya pembiasan dan proses latihan yang terus-

menerus, maka selanjutnya disiplin akan dilakukan atas kesadaran dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan.

d) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya.

e) Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5.4 Indikator-indikator Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Hustian (2020:48) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan indikatornya, yaitu:

a) Peraturan jam kerja
b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi.

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Khaeruman (2021:7) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai atau karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Mardjuni dalam Syafrudin (2021:1) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu factor keberhasila suatu organisasi.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:10), yang dikutip oleh Astutik Mardi kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

a. Kesetiaan

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai/karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Maka seorang pegawai/karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

b. Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kreativitas

Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai/ karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e. Kecakapan

Kecakapan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

f. Tanggung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai/karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.1.6.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman (2021:17) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

c. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

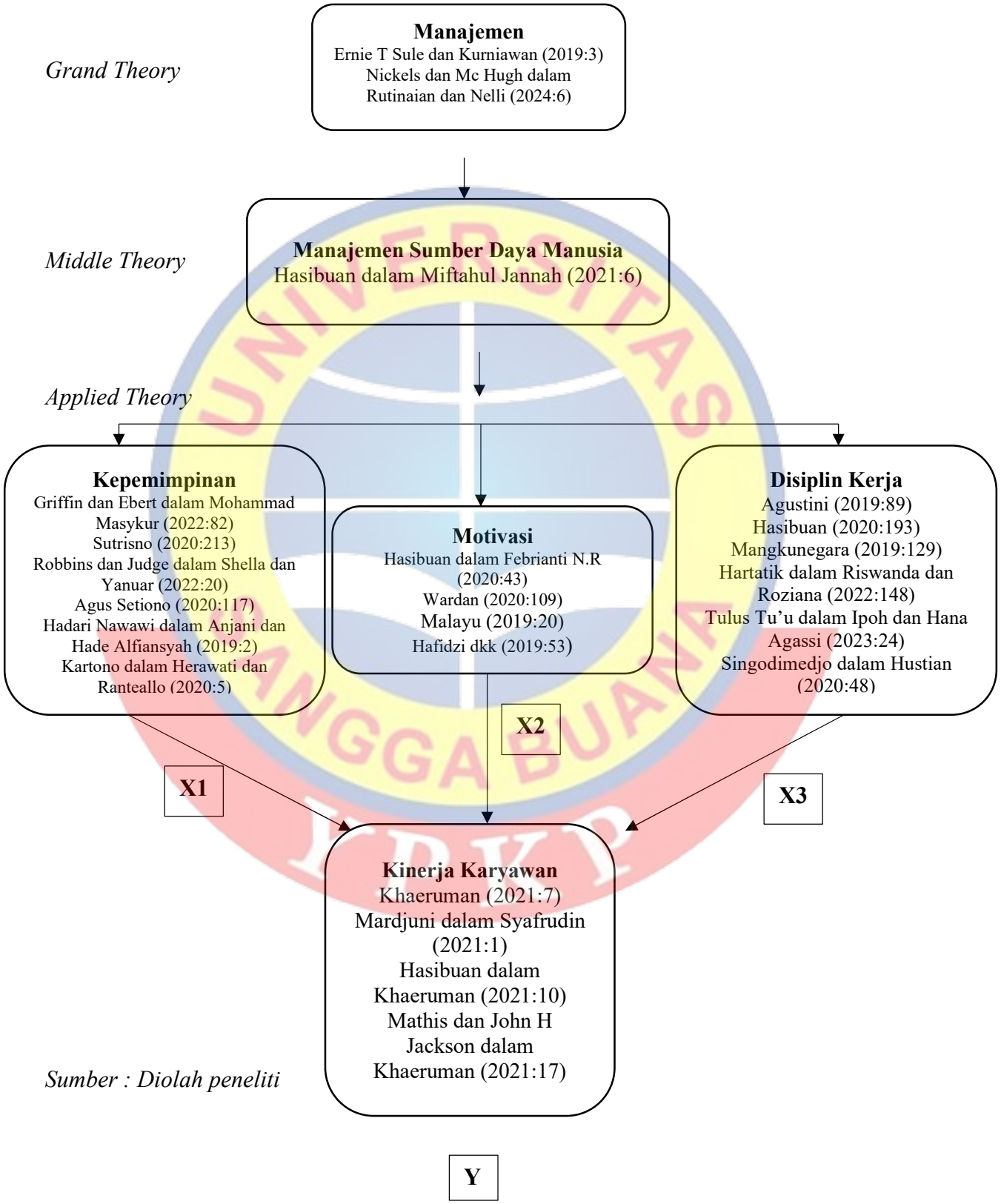
2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60) Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan teori-teori pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Dalam suatu penelitian kerangka konsep dan pemikiran merupakan hal yang sangat penting untuk memahami dan menjelaskan hubungan suatu konsep dengan konsep lainnya, serta menjelaskan secara kognitif antara variabel satu dengan variabel lainnya berdasarkan teori-teori yang sudah ada. Lebih jelas terdapat gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar 2.1 di atas menerangkan *grand theory* dalam penelitian ini yaitu dari teori Manajemen yang ditulis oleh Ernie T Sule dan Kurniawan (2019:31) dan Nickels dan Mc Hugh dalam Rutinaian dan Nelli (2024:6). *Middle theory* dalam penelitian ini dari teori manajemen sumber daya manusia Hasibuan dalam Miftahul Jannah (2021:6). *Applied theory* dari penilitian ini adalah Kepemimpinan yang teorinya dari Griffin dan Ebert dalam Mohammad Masykur (2022:82), Sutrisno (2020:213), Robbins dan Judge dalam Shella dan Yanuar (2022:20), Agus Setiono (2020:117), Hadari Nawawi dalam Anjani dan Hade Alfiansyah (2019:2), Kartono dalam Herawati dan Ranteallo (2020:5). Teori Motivasi dalam Hasibuan dalam Febrianti N.R (2020:43), Wardan (2020:109), Malayu (2019:20), Hafidzi dkk (2019:53). Teori Disiplin Kerja dari Agustini (2019:89), Hasibuan (2020:193), Mangkunegara (2019:129), Hartatik dalam Riswanda dan Roziana (2022:148), Tulus Tu'u dalam Ipoh dan Hana Agassi (2023:24), Singodimedjo dalam Hustian (2020:48) dan juga teori Kinerja Karyawan dari Khaeruman (2021:7), Mardjuni dalam Syafrudin (2021:1), Hasibuan dalam Khaeruman (2021:10), Mathis dan John H Jackson dalam Khaeruman (2021:17).

Adapun yang menjadi landasan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Pada tahun 2020 dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu' menyatakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara

simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi,disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainya dari Zusmawati dampak kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang) bahwa hasil dari penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang), motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang), disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang).

2.2.2 Paradigma Penelitian

Selanjutnya hubungan variabel yang diteliti dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja, baik pada tingkat individu tau organisasi. Hal ini disebabkan karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga.

Secara teori menurut Tohardi (2020:207) bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap karyawan.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anton Ambasari, Rina, Hafipah pada tahun 2022 dengan judul "pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas pertanian di kabupaten mamasa" hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara kantor dinas pertanian di kabupaten mamasa, yang menunjukan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja aparatur sipil negara.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Rivai (2019:298-299) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Penelitian yang

dilakukan Ade Setiawan pada tahun 2022 dengan judul "analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan took raysa pemadam joglo" hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian motivasi yang baik terhadap karyawan akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan secara umum disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri anggota atau karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat. Menurut S.P. Hasibuan (2020:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan Fahru Zaini tahun 2021 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin" hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

2.2.3 Studi Empiris

Pada dasarnya penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang telah ada namun dilakukan dengan objek yang berbeda. Dengan demikian terdapat beberapa latar

belakang atau permasalah yang sama dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang relewan pernah dilakukan oleh peneliti lain, sebagaimana yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Metode Analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu' Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi,disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.	Persamaan terdapat pada variabel independant dan variabel dependent Pengaruh Motivasi, Disiplin	Kepuasan Kerja Terhadap
2.	Selly Suci Marta Sari , Siti Khasanah , Syafiq Pasha , Vicky F Sanjaya	Hasil penelitian menunjukan bahwa reward berpengaruh negatif terhadap	penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif	Persamaan terdapat pada variabel independant	REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP

	Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung) Jurnal Ilmu Manajemen Saburai VOL 7, NO 1, 2021	kinerja karyawan sedangkan motivasi, dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan		PENGARUH MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
3.	Muskadi Sembiring1, Jufrizen2, Hasrudy Tanjung3 Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 4, Nomor 1 , Maret 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan siginifikan	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif	Persamaan terdapat pada variabel independant Pengaruh Motivasi	Efek Mediasi Kepuasan Kerja

		terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak siginifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.			
4.	Tifani Nur Adinda1, Muhamad Azis Firdaus2, Syahrum Agung3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023	. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0.841, T-statistics 6.757, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics 4.194 > 1.96, dan P-value 0.000 <	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Persamaan terdapat pada variabel independant dan variabel dependent Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan			
5.	Zusmawati Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang) Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Vol. 1, No. 2 Juni 2023	Hasil dari penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang), motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang), disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang).	Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif	Persamaan terdapat pada variabel independant dan variabel dependent Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti

2.2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan dengan data empiris yang terkumpul. Dalam keterkaitannya pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari Bandung baik secara simultan dan parsial.

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Endra Yongky (2021:6) objek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objek, valid, dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu). Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y).

3.1.1 Subjek Penelitian

Menurut Nanang Martono (2010:112) subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitia. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel, dan teknik sampling (acan/non-acan) yang digunakan, maka subjek dalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan CV. AFA Mentari Bandung.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi tujuan penulis adalah CV. AFA Mentari Bandung yang berlokasi di Jl Kurdi Regency No 33A, Kel. Pelindung Hewan, Kec. Astana Anyar, Kota Bandung.

3.1.2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 2012 dimulai dengan usaha penjualan skincare yang dipelopori oleh Ibu Tika Sartika selaku owner dari merek *skincare* J-GLOW. Seiring berjalannya waktu

pada tahun 2019 didirikan nya klinik kecantikan yang berada di Jl. Kurdi Regency No 33A, Kel. Pelindung Hewan, Kec. Astana Anyar, Kota Bandung. Disahkan nya badan usaha yang bernama CV AFA Mentari yang bergerak di penjualan barang berupa *skincare* dan jasa perawatan kulit wajah. Sistem penjualan dengan memanfaatkan mitra sebagai salah satu sumber pendapatan utama juga memanfaatkan media sosial sebagai *platform* penjualan.

3.1.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

a. Menjadi klinik utama terdepan yang memberikan edukasi tentang sehat dan tampil baik sebagai gaya hidup.
b. Menjadikan J-Glow klinik sebagai pemberi pelayanan bidang kesehatan secara menyeluruh, aman dan terjangkau.

2) Misi Perusahaan

a. Memberikan pelayanan kesehatan yang lebih bersifat preventif, promotif dan menyeluruh sehingga meningkatkan kualitas hidup dapat dipertanggung jawabkan.
b. Menjadi sarana edukasi tentang gaya hidup sehat melalui konsultasi. kegiatan sosial dan kegiatan pendukung lain yang edukatif agar masyarakat menjadi cerdas.
c. Membuat sehat sebagai gaya hidup bagi semua golongan masyarakat melalui penyediaan layanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau dengan

memadukan teknologi kedokteran barat dan timur yang terintegrasi, bersifat holistik dengan tujuan preventif dan promotif.

d. Mengembangkan keahlian dokter dan staf medis yang berkualitas sehingga dapat menjadi pilihan masyarakat Indonesia untuk tidak perlu ke luar negeri dalam hal mencari pelayanan kesehatan dan kecantikan.
e. Menjalin kerjasama baik dengan instansi di bidang pemerintahan, pendidikan maupun wirausaha.
f. Menyediakan pelayanan terbaik bagi konsumen.
g. Menyediakan tenaga medis yang profesional dan kompeten.
h. Menyediakan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan kesehatan secara personal.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat digunakan peneliti sebagai petunjuk dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk mencapai suatu tujuan atau menjawab suatu pertanyaan penelitian. Penelitian agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu direncanakan secara cermat dengan cara membuat desain terlebih dahulu dan berbagai langkah yang ditempuh agar memudahkan penelitian. Dalam melakukan sebuah penelitian atau riset, seorang peneliti harus menentukan metode yang akan dipakai untuk mempermudah dalam langkah-langkah penelitian dan menjawab suatu pertanyaan peneliti.

Menurut Sugiyono dalam Endra Yongky (2021:6) “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengn tujuan dan kegunaan tertentu, maka

dari itu, dalam skripsi ini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode survei.

Menurut Sugiyono dalam Endra Yongky (2021:7) pengertian penelitian survei adalah "Penelitian yang dilakukan pada pupulasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis". Tujuan dari metode survei adalah untuk gambaran secara keseluruhan dn mendetail mengenai latar belakang, sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Lebih luas lagi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan. Yang dimaksud "kualitatif" dalam penelitian ini adalah data yang didapat. Penelitian kualitatif menurut Chairi dalam Dadang Sudrajat (2019:1) adalah penelitian yang dilakukan dalam setting tertentu yang ada dalam kehidupan rill (alamiah) dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena, yakni apa yang terjadi, mengapa terjadi dan bagaimana terjadinya. Karena hasil akhirnya berupa angka dan dimasukan kedalam kategori kata tersebut, maka disebut pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan.

Menurut Sugiyono dalam Endra Yongky (2021:8) penelitian kuantitatif dapat diartikan "Sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".Berdasarkan tingkat eksplanasinya

penelitian ini termasuk deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2019:48) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya untuk satu variabel ataupun lebih. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel independent dan dependen yaitu variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan Kinerja karyawan (dependen) yang dilihat dari fenomena dengan keadaan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2019:37) menyatakan bahwa metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variable atau lebih. Pada penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan di bagian produksi PT Dirgayusa Apparelindo, tetapi karena penelitian ini menggunakan uji hipotesis maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif verifikatif.

Tabel 3.1 Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Mengukur besarnya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan mapupun parsial
2	Tipe Penelitian	Variabel Penyebab adalah kepemimpinan, Motivasi dan DIsiplin Kerja Variabel akibat adalah Kinerja Karyawan
3	Unit Analisis	Karyawan CV AFA Mentari

Tabel 3.1 Desain Penelitian

4	Cakupan Waktu	Waktu Penelitian Februari 2024 hingga Agt 2024

Sumber : Data diolah peneliti

3.3 Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Pengertian Variabel

Menurut Sugiyono dalam Endra (2021:8) Variabel penelitian adalah kelengkapan objek atau kegiatan yang mempunyai beberapa variasi tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti guna untuk dipelajari dan akan di tarik kesimpulanya sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu : **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada CV AFA MENTARI Bandung".** Didalam penelitian ini penulis mengelompokan variabel menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya menurut Sugiyono (2020:39) sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau Independen (X) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecendent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahaannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel terikat atau dependen (Y) Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Secara rinci, oprasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Quesioner
1.	Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain (Sutrisno, 2020:213)	1. Kemampuan mengambil keputusan	Ordinal	1
		2. Kemampuan memotivasi	Ordinal	2
		3. Kemampuan komunikasi	Ordinal	3
		4. Kemampuan mengndalikan bawahan	Ordinal	4
		5. Tanggung jawab	Ordinal	5
		6. Kemampuan mengendalikan emosional	Ordinal	6
2.	Motivasi Kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berprilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Malayu, 2019:20)	1. Kebutuhan fisik	Ordinal	7
		2. Kebutuhan rasa aman	Ordinal	8
		3. Kebutuhan sosial	Ordinal	9
		4. Kebutuhan akan penghargaan	Ordinal	10
		5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Ordinal	11,12
3.	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segara peraturan perusahaan dan normal sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020:193)	1. Peraturan jam kerja	Ordinal	13,14
		2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan	Ordinal	15
		3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain	Ordinal	16
		4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi	Ordinal	17,18
4.	Kinerja Karyawan merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. (Khaeruman, 2021:7)	1. Kuantitas	Ordinal	19,20
		2. Kualitas	Ordinal	21,22
		3. Kerjasama	Ordinal	23,24

Sumber : data diolah peneliti

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Endra (2021:6) populasi merupakan unsur-unsur yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. AFA Mentari Bandung sebanyak 115 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam Endra (2021:7) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rumus Slovin berikut ini:

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel / Jumlah Responden

N : Ukuran Populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerin, 5%.

Menurut Sugiyono dalam Jasmalinda (2021 : 2200) penentuan jumlah sampel populasi dapat dikembangkan berdasarkan tingkat kesalahan, yaitu 1%, 5%, dan 10%. Ukuran sampel minimum pada populasi penelitian ini dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai

kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{115}{1 + 115(0{,}05)^2}$$

$$n = 89{,}3$$

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini menggunakan 89 orang responden dengan tingkat kesalahan 5%. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Teknik pengambilam sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probability sampling, menurut Sugiyono (2018:82) "Probability Sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggotan sampel. Lalu dilakukan dengan pendekatan jenis Simple Random Sampling, menurut Sugiyono dalam Jasmalinda (2021 : 2201) Simple Random Sampling dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggotan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian. Metode pengumpulan data merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data, pengumpulan data dilakukan dengan berbagai sumber dan cara sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (Library Research), yaitu teknik pengumpulan data teoritis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam skripsi ini melalui sumber bacaan guna mendapatkan data-data sekunder untuk dijadikan landasan teori. Teknik pengumpulan data ini juga merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mempelajari serta mengumpulkan beberapa sumber literatur penelitian baik dari buku-buku ilmiah ataupun jurnal penelitian guna mendapatkan data yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi langsung ke lokasi PT Dirgayusa Apparelindo, guna mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian yang nantinya akan dilakukan penyebaran kuisioner / angket kepada karyawan.
3. Wawancara (Interview) Menurut Sugiyono dalam Ida Hidayah dkk (2021:80), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada Manajer Personalia PT Dirgayusa Apparelindo guna untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
4. Observasi 77 Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain karena observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain. Menurut Sugiyono dalam Ida Hidayah dkk (2021:80) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses

yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses yakni proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.

5. Kuesioner (Angket) Menurut Sugiyono dalam Safitri dan Wahyu Dwi (2020:42) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, skala pengukuran setiap pertanyaan akan diberi nilai dengan menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban pada setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.
6. Dokumentasi Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dan merupakan bukti yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan penulis untuk dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Menurut Sugiyono dalam M Maqbul (2021:81) “Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen merupakan

alat untuk menghimpun data dimana data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019 : 137) yang dimaksud dengan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

   Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

   Yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Pengumpulan data untuk penelitian haruslah lengkap sebagaimana menurut Sugiyono (2019 : 7), mengemukakan bahwa data yang dibutuhkan dalam penelitian terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Data Kualitatif

   Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata dan kalimat untuk menyajikan data yang sebaik-baiknya agar dimengerti.

2. Data Kuantitatif

   Yaitu data yang berbentuk data atau data kualitatif yang diangkakan, data ini dibutuhkan untuk menganalisis hasil penelitian yang menggunakan pengukuran dengan skala Likert.

Instrumen di dalam penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat menurut Sugiyono (2018:167) macam-macam skala pengukuran yang dapat digunakan untuk penelitian terdiri dari:

1. Skala Likert

2. Skala Guttman
3. Rating Scale
4. Semantic Deferential

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan pengukuran dengan skala Likert. Dalam penelitian ini, salah satunya peneliti menggunakan instrumen angket atau kuesioner dengan memberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3. 3

Skor Model Skala Likert

No	Keterangan	Simbol	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, 2020:152

3.5.3 Metode Transformasi Data

Analisis regresi yang akan dilakukan mengharuskan skala pengukuran data minimal skala interval, sehingga mengharuskan data yang berskala ordinal harus ditransformasikan ke dalam skala interval. Transformasi data dapat dilakukan menggunakan Methode of Successive Interval (MSI). Langkah dalam mentransformasi sebagai berikut:

1. Tentukan terlebih dahulu frekuensi dari setiap responden.
2. Lakukan pembagian antara frekuensi dengan jumlah sampel, untuk menentukan proporsi setiap responden.

3. Tentukkan proporsi kumulatif untuk kemudian menentukan frekuensi secara terurut.
4. Tentukan nilai Z untuk proporsi kumulatif.
5. Hitung score Value atau nilai skala dengan rumus :

$$SV = \frac{Density\ at\ lower\ limit - Density\ at\ upper\ limit}{Area\ under\ upper\ limit - Area\ under\ lower\ limit}$$

Keterangan :

SV :Nilai Skala

Density at lower limit :Nilai densitas batas bawah

Density at upper limit :Nilai densitas batas atas

Area under upper limit :Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit :Daerah dibawah batas bawah

6. Ubah scala value (SV) terkecil sama dengan satu.
7. Siapkan data dari variabel independen dan dependen dari sampel.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019 : 244) Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara menorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melalkukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam penelitian ini untuk menguji kualitas instrument penelitian, peneliti menggunakan uji validitas dan rentabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2019 :125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu uji validitas juga dilakukan apakah alat ukur dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya,Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk mencari validitas sebuah item, dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3, maka item tersebur dinyatakan valid. Tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Mencari nilai koefisien, peneliti menggunakan rumus pearson product moment, sebagai berikut :

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

Dimana :

rxy : Koefisien korelasi antara x dan y

n : Jumlah subjek (responden)

∑XY : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

∑X : Jumlah total skor X

∑Y : Jumlah total skor Y

∑X2 : Jumlah dari kuadrat X

∑Y2 : Jumlah dari kuadrat Y

Tingkat signifikan yang diambil adalah 0,05 atau 5% dengan df = n-2 , dalam melihat butir pertanyaan dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Ataupun dengan kriteria pengambilan keputusan item pertanyaan, sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika nilai sig > 0,05, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistensian. Menurut Sugiyono (2019 : 130) suatu alat dikatakan relibel apabila hasilnya tetap sama dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama walaupun pengujian dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam hal ini, relative sama berarti tetap ada toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien cornbach alpha. Suatu instrument dikatakan reliabel (alat ukur yang digunakan sudah benar dan tepat unutk mengukur apa yang hendak diukur) jika nilai cornbach alpha lebih besar dari batasan yang ditentukan yaitu 0,6 atau korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam tabel. Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien cornbach alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma 2b}{\sigma 2t}\right)$$

Dimana:

r_{11} : Nilai reliabilitas

k : Jumlah item (banyak butir pernyataan atau banyaknya soal)

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma^2 t$: Variabel total

3.6.3 Method of Successive Internal (MSI)

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, data yang didapatkan masih dalam bentuk skala ordinal, sehingga peneliti harus merubah atau mentransformasikan data tersebut menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier berganda dalam pengolahan datanya, dan karena peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan (data) kuantitatif. Perubahan data dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses transformasi dengan metode ini, yaitu sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang telah disebar
2. Tentukan setiap butir jawaban responden yang menjawab 1,2,3,4,5 dalam bentuk frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut dengan proporsi.
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.

5. Menggunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas)
7. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

   Nilai Skala (SV)

$$= \frac{Kepadatan\ batas\ bawah\ -\ kepadatan\ batas\ atas}{daerah\ di\ bawah\ batas\ atas\ -\ daerah\ di\ bawah\ batas\ bawah}$$

8. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

3.6.4 Analisis Deskriptif

Analisis data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014 : 29), analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi item-item dari variabel yang ada. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase. Analisis deskriptif menyajikan ukuran numerik yang sangat

penting bagi data sampel, uji analisis deskriptif tersebut dilakukan dengan program SPSS 29.0. Hal yang disajikan dalam analisis deskriptif yaitu sebagai berikut :

a. Analisis mengenai karakteristik dari responden, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja.
b. Analisis mengenai variabel penelitian, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan.

Data kemudian diolah menggunakan analisis deskriptif statistik berupa penilaian yang akan disajikan ke dalam nilai mean dan frekuensi, untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden, penulis menggunakan skala likert sebagai metode pengukuran, dimana setiap pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban dan memiliki skor sesuai dengan ketentuan dengan tingkat jawaban 5, 4, 3, 2, dan 1. Selanjutnya untuk mencari penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{Rentang}{Banyak\ Kelas\ Interval}$$

Dimana :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Selisih Kelas Terbesar – Kelas Terkecil

Banyak Kelas : 5

Agar lebih mudah menginterprestasikan variabel yang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 3.4

Interprestasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden

Interval Skor	Skor	Kategori Skor
1,00 – 1,79	1	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	2	Tidak Baik
2,60 – 3,39	3	Cukup Baik
3,40 – 4,19	4	Baik
4,20 – 5,00	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono dalam Flores Cantika dan Arlin (2019:92)

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji data penelitian. Menurut Basuki dan Prawoto dalam Kristina Maysie (2021:78) pengujian asumsi klasik merupakan model estimasi agar memenuhi estimasi agar memenuhi estimasi BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator) dengan pendekatan Ordinary Least Squared (OLS).

Uji asumsi klasik yang dipakai pada model regresi data panel dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikoinearitas, uji heterokedastisitas.

1. **Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali dalam Kristina Maysie (2021:78), Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan untuk nilai residual bukan untuk masing-masing variabel. Seringkali ada banyak kesalahan, yaitu uji normalisasi dilakukan pada masing-masing

variabel. Memang tidak dilarang, namun model regresi tidak untuk masing-masing variabel dalam penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali dalam Kristina Maysie (2021:78), uji multikolinieritas dirancang untuk mengindentifikasi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen akan terganggu. Model regresi yang baik harus menunjukkan tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dinilai menggunakan matriks korelasi. Jika nilai korelasi berada diatas 0,90, maka model diduga mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali dalam Kristina Maysie (2021:79), uji heteroskedastisitas adalah dirancang untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat ada dimana ada varian residual yang serupa dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang disebut tetap atau heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika beda disebut heteroskadastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji heterokedastisitas yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot dari hasil pengolahan SPSS 29.0. Adapun ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas, yaitu sebagai berikut :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar sekali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.6.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono dalam Diana dan Arga (2021:14) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + \in$$

Dimana :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Variabel Independen 1 (Kepemimpinan)

X2 : Variabel Independen 2 (Motivasi)

X3 : Variabel Independen 2 (Disiplin Kerja)

$\in$: Error, Variabel Gangguan

3.6.7 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono dalam Diana dan Arga (2021:14) mengatakan bahwa analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Pada penelitian ini, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara varibel-variabel independen, yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan. Peneliti menggunakan perhitungan Pearson Product Moment (Pearson Moment Correlation Analysist) untuk melakukan analisis koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2017 : 276) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi pearson product moment

n : Banyaknya sampel

∑X : Jumlah nilai variabel

X ∑Y : Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independent dan variabel dependen. Nilai korelasi (r) antara 0 sampai dengan 1, atau 0 sampai dengan -1 untuk hubungan yang negative. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2020

3.6.8 Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Sugiono dalam Diana dan Arga (2021:15) Analisis koefesien determinasi merupakan pengkuadratan dari nilai korelasi (r2). Analisi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di CV. AFA Mentari Bandung. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan yaitu:

$$Kd = r2$$

Keterangan:

Kd = Koefesien Determinasi

r2 = koefesien korelasi dikuadratkan

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut; 1. Jika koefisien determinasi mendekati nol, maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen rendah; 2. Jika koefisien determinasi mendekati satu, berarti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen tinggi.

3.6.9 Uji Hipotesis

Menurut Jim Salsburg (2020:21) Pengujian hipotesis merupakan proses logis dalam penelitian ilmiah kuantitatifdan merupakan wilayah statistika inferensial dengan mempergunakan alat uji statistik dan hasilnya menjadi bahan analisis penelitian berikutnya.

Pengujian uji hipotesis berguna untuk menguji signifikansi dan koefisien regresi yang diperoleh. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji-t) dan secara simultan (uji-F).

3.6.9.1 Uji F

Uji statistik F ini juga dapat disebut dengan pengujian simultan, dimana akan di uji pengaruh dua variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Loyalitas Karyawan). Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan yaitu Analysis of Varian (ANOVA) yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS. Adapun penetapan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

a. Penetapan Hipotesis Operasional

H0 : ρYX1 : ρYX2 : ρYX3 = 0 : artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AFA Mentari.

Ha : ρYX1 : ρYX2 : ρYX3 ≠ 0 : artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AFA. Mentari.

Menurut Sugiyono (2017:192) pengujian hipotesis ini dapat digunakan rumus :

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

$Fh = R\ 2\ /k$

$(1 - R2)/(n - k - 1)$

Dimana :

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah Variabel Independen

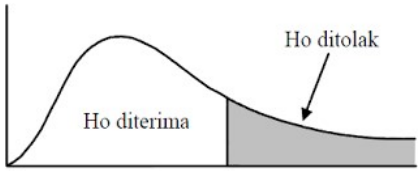
n : Jumlah Sampel

n-k-1 : Degree Of Freedom

Pengujian membandingkan antara F hitung dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom (df = n – k – 1), dengan ketentuan kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Jika F hitung > F tabel, atau P Value (sig) < tingkat signifikan, maka H0 ditolak (terdapat pengaruh).

b. Jika F hitung < F tabel, atau P Value (sig) > tingkat signifikan, maka H0 diterima (tidak terdapat pengaruh).



3.6.9.2 Uji t

Uji statistik t dapat disebut sebagai uji signifikan individual, dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapula cara untuk membuktikannya yaitu dengan membandingkan nilai uji t hitung dengan nilai H0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen, dan dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Adapun bentuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penetapan Hipotesis Statistik

   H01 : βYX1 = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

   Ha1 : βYX1 > 0 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

   H02 : βYX2 = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

   Ha2 : βYX2 > 0 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

H03 : βYX3 = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari

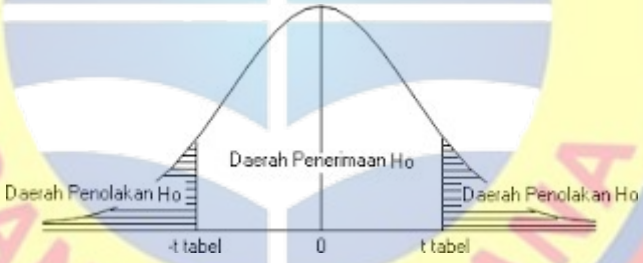
H03 : βYX3 > 0 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari

2. Uji Kriteria

Menurut Sugiyono (2020: 288) uji kriterianya yaitu sebagai berikut:

a. Jika t hitung > t tabel atau P value (sig) < 0,05, maka H0 ditolak (terdapat pengaruh).

b. Jika t hitung < t tabel atau P value (sig) > 0,05, maka H0 diterima (tidak terdapat pengaruh).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari. Penelitian ini dilakukan dengan objek observasi pada seluruh karyawan di CV. AFA Mentari. Penjelasan mengenai latar belakang penelitian, kajian Pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepemimpian, motivasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independent, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Science) versi 29.0 dengan hasil pengujian, seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis penelitian deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. AFA Mentari. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan dengan memilih sampel sebanyak 89 orang yang dijadikan data penelitian. Pada sub bab ini penulis akan menguraikan hasil survey yang telah diperoleh serta menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, maka

dibuatkan tabel karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3, yaitu berdasarkan usia, divisi, dan masa kerja. Adapun data yang penulis peroleh mengenai responden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17-20 Tahun	17	19.10%
21-25 Tahun	26	29.21%
26-30 Tahun	37	41.57%
>30 Tahun	9	10.11%
Total	**89**	**100%**

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1. dari 89 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa usia responden 17-20 tahun sebanyak 54 orang atau sebesar 19.30% kemudian responden antara 21-25 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 29.21% sedangkan usia responden antara 26-30 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 41.57% dan umur lebih dari 30 tahun sebanyak 9 orang atau 10.11% dari tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yaitu responden yang berusia antara 26-30 tahun.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Presentase
Divisi Umum	24	26.97%
Divisi Klinik	17	19.10%

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi Marketplace	27	30.34%
Divisi Kemitraan	21	23.60%
Total	**89**	**100%**

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2. dari 89 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa responden dengan divisi umum sebanyak 24 orang atau sebesar 26.9%, kemudian responden dengan divisi klinik sebanyak 17 orang atau sebesar 19.10% sedangkan responden dengan divisi marketplace sebanyak 27 orang atau sebesar 30.34% dan responden dengan divisi kemitraan sebanyak 21 orang atau 23.60%, dari tabel di atas menunjukkan bahwa divisi dengan responden terbanyak berasal dari divisi marketplace yaitu sebanyak 27 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-2 Tahun	19	21.35%
3-4 Tahun	45	50.56%
4-5 Tahun	21	23.60%
>5 Tahun	4	4.49%
Total	**89**	**100%**

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3. di atas dapat dilihat bahwa dari 89 responden, diperoleh responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 19 orang atau 21.35%, 3-4 tahun sebanyak 45 orang atau 50.56%, 4-5 tahun sebanyak 21 orang atau 23.60%, dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 4 orang atau 4.49%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 3-4 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden penelitian pada seluruh karyawan CV. AFA Mentari, yaitu responden yang didominasi oleh responden berusia 26-30 tahun dengan persentase 41.57%, divisi responden didominasi oleh divisi marketplace sebesar 30.34%, dan didominasi oleh responden dengan masa kerja 3-4 tahun sebesar 50.56%.

4.1.2 Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2020: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu uji validitas juga dilakukan apakah kuesioner dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya, oleh sebab itu instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan perhitungan korelasi antara masing masing item pertanyaan dengan skor total dan menggunakan rumus pearson product moment. Uji validitas dilakukan terlebih dahulu dengan memberikan kuesioner kepada 89 orang responden. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (0,207), sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid.

2. Jika r hitung < r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tingkat signifikan yang diambil adalah 0,05 atau 5% dengan df = n - 2 (89 - 2 = 87). Adapun hasil uji validitas kuesioner dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Rekapitulasi Hasil uji Validasi Variabel Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.548	0.207	Valid
P2	0.767	0.207	Valid
P3	0.709	0.207	Valid
P4	0.431	0.207	Valid
P5	0.584	0.207	Valid
P6	0.684	0.207	Valid

Sumber Hasil Perhitungan SPSS 29.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel kepemimpinan tersebut memenuhi kriteria validitas yaitu nilai r hitung > nilai r tabel. Sedangkan untuk hasil pengujian atas variabel motivasi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Rekapitulasi Hasil uji Validasi Variabel Motivasi (X2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.480	0.207	Valid
P2	0.322	0.207	Valid

Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil uji Validasi Variabel Motivasi (X2)			
P3	0.865	0.207	Valid
P4	0.772	0.207	Valid
P5	0.440	0.207	Valid
P6	0.826	0.207	Valid

Sumber Hasil Perhitungan SPSS 29.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel motivasi tersebut memenuhi kriteria validitas yaitu nilai r hitung > nilai r tabel. Sedangkan untuk hasil pengujian atas variabel disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Rekapitulasi Hasil uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.241	0.207	Valid
P2	0.864	0.207	Valid
P3	0.930	0.207	Valid
P4	0.340	0.207	Valid
P5	0.919	0.207	Valid
P6	0.922	0.207	Valid

Sumber Hasil Perhitungan SPSS 29.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel disiplin kerja tersebut memenuhi kriteria validitas yaitu nilai r hitung > nilai r tabel. Sedangkan untuk hasil pengujian atas variabel kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7.
Rekapitulasi Hasil uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0.546	0.207	Valid
P2	0.644	0.207	Valid
P3	0.696	0.207	Valid
P4	0.412	0.207	Valid
P5	0.459	0.207	Valid
P6	0.737	0.207	Valid

Sumber Hasil Perhitungan SPSS 29.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan tersebut memenuhi kriteria validitas yaitu nilai r hitung > nilai r tabel.

4.1.2.2 Hasil Uji Realiabilitas

Uji Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat dikatakan realibel apabila hasilnya tetap sama dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama pula. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS setelah data dinyatakan valid, untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument

yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien cornbach alpha. Suatu instrument dikatakan realibel (alat ukur yang digunakan sudah benar dan tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur) jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari batasan yang ditentukan yaitu 0,6. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompensasi, sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Realiability Statistics X1	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.641	0.6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan output uji reliabilitas menggunakan SPSS Vers. 29.0 diperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0.641, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai minimum Cronbach's Alpha yaitu 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dapat dikatakan sudah reliabel, sedangkan hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Realiabilitas Variabel Motivasi (X2)

Realiability Statistics X2	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.723	0.6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan output uji reliabilitas menggunakan SPSS Vers. 29.0 diperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0.723, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai minimum Cronbach's Alpha yaitu 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dapat dikatakan sudah reliabel, sedangkan hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Realiabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Realiability Statistics X3	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.852	0.6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan output uji reliabilitas menggunakan SPSS Vers. 29.0 diperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0.852, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai minimum Cronbach's Alpha yaitu 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dapat dikatakan sudah reliabel. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Realiability Statistics X1	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.617	0.6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan output uji reliabilitas menggunakan SPSS Vers. 29 diperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0.617, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai minimum Cronbach's Alpha yaitu 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dapat dikatakan sudah reliabel.

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis data penelitian dapat digunakan untuk memperluas pembahasan penelitian, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020:29), analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi item-item dari variabel yang ada.

Pada sub bab ini peneliti akan menjabarkan atau mendeskripsikan hasil penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV AFA Mentari Bandung. Penilaian ini akan disajikan ke dalam nilai mean dan frekuensi, untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden, penulis menggunakan skala likert sebagai metode pengukuran, dimana setiap pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban dan memiliki skor sesuai dengan ketentuan dengan tingkat jawaban 5, 4, 3, 2, dan 1.

Selanjutnya untuk mencari penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval, untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut :

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana:

P: Panjang Kelas Interval

Rentang: Selisih Kelas Terbesar – Kelas Terkecil

Banyak Kelas: 5

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval yaitu:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Agar lebih mudah menginterprestasikan alternatif jawaban di atas, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden sebagai berikut

Tabel 4.12
Interprestasi Interval Jawaban dan Skor

Interval Skor	Skor	Kategori Skor
1,00 – 1,79	1	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	2	Tidak Baik
2,60 – 3,39	3	Cukup Baik
3,40 – 4,19	4	Baik
4,20 – 5,00	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020;30)

4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan terdiri dari 6 butir pertanyaan, berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan jawaban dari responden terhadap variabel kepemimpinan.

Tabel 4.13
Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Kepemimpinan (X1)

No	PERTANYAAN	Skor Tanggapan Responden					N	SKOR	MEAN	KATEGORI
		1	2	3	4	5				
1	Dalam menghadapi masalah pimpinan anda bisa mengambil keputusan yang bijak	1	0	2	57	29	89	380	4.27	Sangat Baik
2	Sebagai karyawan anda merasa mendapat motivasi dan disemangati pimpinan	1	3	3	21	61	89	405	4.55	Sangat Baik
3	Dalam koordinasi dengan tim, pimpinan anda dapat memberikan arahan yang jelas	0	0	1	23	65	89	420	4.72	Sangat Baik
4	Sebagai pimpinan dapat mengarahkan karyawan untuk menjadi pribadi yang inovatif	0	0	3	48	38	89	391	4.39	Sangat Baik
5	Pimpinan senantiasa menghandle jika ada masalah	2	7	7	47	26	89	355	3.99	Baik
6	Anda merasa pimpinan anda kurang memperhatikan kesejahteraan anda dalam bekerja	10	38	14	9	18	89	254	2.85	Baik
Mean X1							534	2205	4.13	Baik
Standar Deviasi							2.548			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diperoleh informasi bahwa pada pertanyaan nomor satu hingga nomor enam jawaban mengenai kondisi kepemimpinan di CV. AFA Mentari menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 2205, sedangkan nilai mean skor sebesar 4,13 dan standar deviasi sebesar 2,548. Nilai tersebut berada dalam kategori 3,40 sampai dengan 4,19 termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukan bahwa kondisi kepemimpinan berikan oleh CV. AFA Mentari kepada seluruh karyawan termasuk dalam kategori baik. Kepemimpinan yang terdiri dari 6 indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan mengendalikan emosional.

Pernyataan yang diajukan kepada responden terdapat nilai skor terendah sebesar 254 dengan pernyataan yang berbunyi “Anda merasa pimpinan anda kurang memperhatikan kesejahteraan anda dalam bekerja” mendapat respon ragu-ragu dan sangat tidak setuju yang berarti adanya pegaruh dari indikator mengendalikan emosional dalam kinerja pemimpin, dimana pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan nya.

Enam indikator kepemimpinan tersebut menunjukan bahwa indikator kemampuan mengendalikan emosional menunjukan nilai mean dengan skor terendah dibandingkan dengan ke lima indikator lainnya, karena jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pertanyaan masih menunjukan adanya responden yang menjawab tidak setuju bahkan sangat tidak setuju pada

pertanyaan di masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan. Hal ini berarti meskipun kepemimpinan yang diberikan oleh CV. AFA Mentari termasuk ke dalam kategori baik, namun masih menunjukan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan yang diberikan oleh CV. AFA Mentari, hal tersebut berkaitan dengan masalah yang ada mengenai tanggung jawab yaitu kurangnya kemampuan pimpinan dalam menghandle suatu masalah yang terjadi pada karyawan, karyawan merasa jika terjadi masalah pada mereka seorang pemimpin tidak terjun langsung dalam menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga karyawan merasa kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin yang mengakibatkan kesejahteraan karyawan menurun.

Pernyataan yang diajukan yang mendapat skor tertinggi sebesar 420 dengan pernyataan yang berbunyi “Dalam koordinasi dengan tim, pimpinan anda dapat memberikan arahan yang jelas” mendapat respon setuju yang berarti pemimpin sudah menjalankan tugas dari indikator komunikasi dengan baik sehingga responden menyatakan setuju.

Enam indikator kepemimpinan tersebut menunjukan bahwa indikator kemampuan komunikasi menunjukan nilai mean dengan skor tertinggi dibandingkan dengan kelima indikator lainnya, karena jika dilihat dari jawaban responden untuk pernyataan lebih besar yang menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini berarti kepemimpinan dari indikator komunikasi yang diberikan oleh CV. AFA Mentari termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kondisi kepemimpinan di CV. AFA Mentari menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 2205, sedangkan nilai mean skor sebesar 4,13 dan standar deviasi sebesar 2,548. Nilai tersebut berada dalam kategori 3,40 sampai dengan 4,19 termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukan bahwa kondisi kepemimpinan berikan oleh CV. AFA Mentari kepada seluruh karyawan termasuk dalam kategori baik. Kepemimpinan yang terdiri dari 6 indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan mengendalikan emosional.

Pernyataan yang diajukan kepada responden terdapat nilai skor terendah sebesar 254 dengan pernyataan yang berbunyi “Anda merasa pimpinan anda kurang memperhatikan kesejahteraan anda dalam bekerja” mendapat respon ragu-ragu dan sangat tidak setuju yang berarti adanya pegaruh dari indikator mengendalikan emosional dalam kinerja pemimpin, dimana pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan nya.

Enam indikator kepemimpinan tersebut menunjukan bahwa indikator kemampuan mengendalikan emosional menunjukan nilai mean dengan skor terendah dibandingkan dengan ke lima indikator lainnya, karena jika dilihat dari jawaban responden untuk beberapa pertanyaan masih menunjukan adanya responden yang menjawab tidak setuju bahkan sangat tidak setuju pada pertanyaan di masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan. Hal ini

berarti meskipun kepemimpinan yang diberikan oleh CV. AFA Mentari termasuk ke dalam kategori baik, namun masih menunjukan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan yang diberikan oleh CV. AFA Mentari, hal tersebut berkaitan dengan masalah yang ada mengenai tanggung jawab yaitu kurangnya kemampuan pimpinan dalam menghandle suatu masalah yang terjadi pada karyawan, karyawan merasa jika terjadi masalah pada mereka seorang pemimpin tidak terjun langsung dalam menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga karyawan merasa kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin yang mengakibatkan kesejahteraan karyawan menurun.

Pernyataan yang diajukan yang mendapat skor tertinggi sebesar 420 dengan pernyataan yang berbunyi "Dalam koordinasi dengan tim, pimpinan anda dapat memberikan arahan yang jelas" mendapat respon setuju yang berarti pemimpin sudah menjalankan tugas dari indikator komunikasi dengan baik sehingga responden menyatakan setuju.

Enam indikator kepemimpinan tersebut menunjukan bahwa indikator kemampuan komunikasi menunjukan nilai mean dengan skor tertinggi dibandingkan dengan kelima indikator lainnya, karena jika dilihat dari jawaban responden untuk pernyataan lebih besar yang menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini berarti kepemimpinan dari indikator komunikasi yang diberikan oleh CV. AFA Mentari termasuk ke dalam kategori baik.

4.1.3.2 Tanggapan Respondenn Mengenai Variabel Motivasi (X2)

Variabel motivasi terdiri dari 6 butir pertanyaan, berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan jawaban dari responden terhadap variabel motivasi.

Tabel 4.14
Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Motivasi (X2)

No	PERTANYAAN	Skor Tanggapan Responden					N	SKOR	MEAN	KATEGORI
		1	2	3	4	5				
1	Saya merasa dengan bekerja saya merasa tubuh menjadi bugar	1	0	5	72	11	89	359	4.03	Baik
2	Saya merasa aman dalam pekerjaan	0	2	4	64	19	89	367	4.12	Baik
3	Saya merasa kurang bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja	8	47	30	2	2	89	210	2.36	Tidak Baik
4	Anda merasa ada penghargaan yang memadai atas pencapaian saya	20	39	25	4	1	89	194	2.18	Tidak Baik
5	Dalam pekerjaan anda memiliki semangat untuk melakukan yang terbaik	2	1	1	71	14	89	361	4.06	Baik
6	Anda merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan	10	61	9	4	5	89	200	2.25	Tidak Baik
Mean X2							534	1691	3.17	Cukup Baik
Standar Deviasi							1.685			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh informasi bahwa dari hasil penelitian mengenai kondisi motivasi di CV. AFA Mentari menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel motivasi adalah sebesar 1691, sedangkan nilai mean skor sebesar 3,17 dan standar deviasi sebesar 1,685. Nilai tersebut berada dalam kategori 2,60 sampai dengan 3,19 termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukan bahwa motivasi yang berikan oleh CV. AFA Mentari kepada seluruh karyawan termasuk dalam kategori cukup baik. Variabel Motivasi yang terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Lima indikator motivasi menunjukan indikator kebutuhan akan penghargan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan menunjukan hasil mean skor rendah rata-rata mean jika dibandingkan dengan 2 indikator lainnya, pada indikator kebutuhan akan penghargaan dengan pernyataan “Anda merasa ada ada penghargaan yang memadai atas pencapaian saya” mendapat skor jawaban dari responden sebanyak 194 yang didominasi jawaban tidak setuju artinya masih banyak karyawan yang merasa belum adanya penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan. Indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan dengan pernyataan “Saya merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan” mendapat skor jawaban dari responden sebanyak 200 yang didominasi jawaban tidak setuju, artinya masih banyak karyawan yang belum merasa termotivasi dalam bekerja melakukan yang terbaik. Hal ini berarti meskipun

motivasi yang diberikan oleh CV. AFA Mentari termasuk ke dalam kategori cukup baik, namun masih menunjukan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap motivasi yang diberikan oleh CV. AFA Mentari.

Tiga indikator lainya memiliki skor jawaban tinggi yaitu indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial berarti dalam variabel motivasi masih terdapat respon baik dengan jawaban lebih banyak setuju dan sangat setuju, yang berarti karyawan CV AFA Mentari masih ada motivasi dalam indikator ini. Indikator kebutuhan fisik yang mempunyai pernyataan "Saya merasa dengan bekerja saya merasa tubuh menjadi bugar" hal ini masih adanya motivasi dalam jiwa karyawan jika dengan bekerja merasa fisiknya lebih bugar. Indikator kebutuhan rasa aman yang mempunyai pernyataan "Saya merasa aman dalam pekerjaan" dengan banyaknya jawaban setuju yang berarti karyawan merasa aman dalam bekerja.

4.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel motivasi terdiri dari 6 butir pertanyaan, berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan jawaban dari responden terhadap variabel disiplin kerja.

Tabel 4.15
Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	PERTANYAAN	Skor Tanggapan Responden					N	SKOR	MEAN	KATEGORI
		1	2	3	4	5				
1	Saya selalu disiplin dalam mematuhi jadwal kerja	0	0	3	58	28	89	241	2.71	Cukup Baik
2	Saya selalu tepat waktu saat masuk jam kerja	30	45	6	3	5	89	150	1.69	Cukup Baik
3	Saya tidak merasa nyaman dengan peraturan berseragam rapi di lingkungan kerja	15	65	7	2	0	89	174	1.96	Tidak Baik
4	Anda mampu menjalin kerjasama baik dengan unit lain	1	1	0	56	31	89	227	2.55	Cukup Baik
5	Saya merasa ingin unggul dengan tidak memperhatikan rekan kerja anda	39	39	9	2	0	89	152	1.71	Tidak Baik
6	Saya cenderung tidak bersikap jujur dalam pekerjaan saya	20	52	15	2	0	89	177	1.99	Tidak Baik
Mean X3							534	1121	2.10	Tidak Baik
Standar Deviasi							1.587			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diperoleh informasi bahwa hasil penelitian mengenai kondisi disiplin kerja di CV. AFA Mentari menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 1121, sedangkan nilai mean

skor sebesar 2,10 dan standar deviasi sebesar 1,587. Nilai tersebut berada dalam kategori 1,80 sampai dengan 2,59 termasuk dalam kategori Tidak Baik, hal ini menunjukan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan CV. AFA Mentari dinilai kurang. Disiplin Kerja yang terdiri dari 4 indikator yaitu peraturan jam kerja, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi.

Dari ke empat dimensi tersebut menunjukkan bahwa indikator frekuensi kehadiran menunjukkan nilai mean skor terendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, terlihat pada pernyataan yang mempunyai skor paling rendah yaitu pernyataan yang berbunyi “Saya selalu tepat waktu saat masuk jam kerja” lebih banyak jawaban tidak setuju yang berarti karyawan banyak yang terlambat masuk bekerja. Artinya, meskipun kondisi disiplin kerja karyawan di CV. AFA Mentari termasuk ke dalam kategori tidak baik, menunjukkan adanya ketidak disiplinan karyawan di CV. AFA Mentari.

Hal tersebut berkaitan dengan frekuensi kehadiran karyawan yaitu masih banyaknya karyawan yang tidak hadir / absen, dan masih banyak juga karyawan yang tidak patuh dalam waktu bekerja. Pada dimensi ketaatan pada standar kerja, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, serta kurangnya pemahaman karyawan dalam memahami peraturan kerja, sehingga karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.

4.1.3.3 Tanggapan Respondenn Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 butir pertanyaan, berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan jawaban dari responden terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Tabel Tanggapan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERTANYAAN	Skor Tanggapan Responden					N	SKOR	MEAN	KATEGORI
		1	2	3	4	5				
1	Saya dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu	2	4	5	61	17	89	354	3.98	Baik
2	Anda merasa keberatan dalam diberi job desk diluar job desk utama anda	3	5	1	59	21	89	357	4.01	Baik
3	Kualitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan	13	59	12	2	3	89	190	2.13	Tidak Baik
4	Saya selalu mengejar hasil yang bagus daripada proses	6	0	10	35	38	89	366	4.11	Baik
5	Anda selalu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tim atau departemen	0	1	3	31	54	89	405	4.55	Sangat Baik
6	Saya tidak suka mengandalkan tim dalam bekerja	25	41	22	1	0	89	177	1.99	Tidak Baik
Mean Y							534	1849	3.46	Baik
Standar Deviasi							2.199			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh informasi bahwa Berdasarkan hasil penelitian mengenai kondisi kinerja karyawan di CV. AFA Mentari menunjukan bahwa nilai total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pertanyaan-pertanyaan yang membentuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2199, sedangkan nilai mean skor sebesar 3,46 dan standar deviasi sebesar 2,199. Nilai tersebut berada dalam kategori 3,40 sampai dengan 4,19 termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan yang ditunjukan oleh karyawan di CV. AFA Mentari termasuk dalam kategori baik. Kinerja Karyawan yang terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan kerjasama.

Tiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa indikator kualitas menunjukan nilai mean terendah sebesar 2,13 dengan pernyataan "Kualitas hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan" jika diliat dari jawaban responden untuk pertanyaan pada indikator tersebut banyak yang menjawab tidak setuju artinya, meskipun kinerja karyawan yang ditunjukkan karyawan CV. AFA Mentari termasuk ke dalam kategori sangat baik, namun masih menunjukkan adanya kelemahan pada kinerja karyawan CV. AFA Mentari yaitu dalam indikator kualitas, yaitu masih ada karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya tetapi tidak menghasilkan kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mempengaruhi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Indikator kerja sama yaitu masih ada karyawan yang tidak suka mengandalkan tim dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut merasa

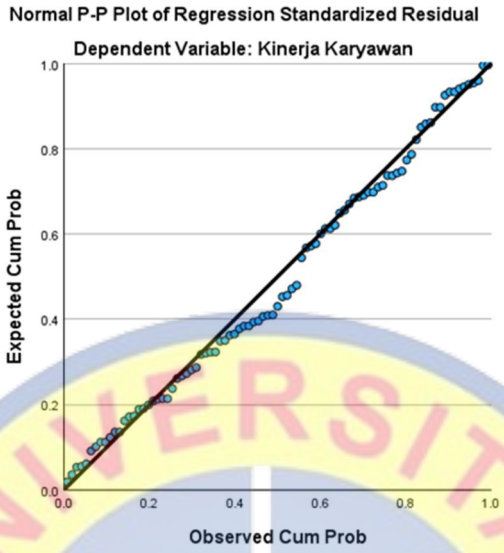
kerepotan dalam menghandle pekerjaanya, hal ini mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan diperusahaan.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji salah satu dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal ataupun mendekati normal serta layak dilakukan pengujian secara statistik. Apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi berganda diturunkan dari distribusi normal. Prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik yang didapatkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29.0 atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan, yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, menunjukan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya yang dimana menunjukan pola distribusi normal, maka dengan kata lain model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Penelitian ini untuk menguji normalitas data dapat digunakan uji statistic sederhana yaitu dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Pengujian normal atau tidaknya distribusi data, dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel dengan kriteria:

1. H0 : Data residual berdistribusi normal
2. Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika signifikan kolmogrov smirnov > 0.05, data distribusi normal, maka H0 diterima. Sebaliknya jika signifikan kolmogrov smirnov < 0.05, data distribusi tidak normal, maka H0 ditolak.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			89
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.42655968
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.086
	Negative		-.042
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.117
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.103
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.095
		Upper Bound	.110

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Kolmogrof Smirnov
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai kolmogrov smirnov adalah 0.501 dengan nilai signifikansi 0.117, dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh kolmogrov smirnov lebih dari 0.05 atau 5% (taraf nyata signifikansi penelitian) yaitu 0.117 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima atau data residual berdistribusi normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflasion factor (VIF).

Kedua. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan VIF > 10, apabila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas menggunakan SPSS 29.0, sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.977	3.261		2.753	.007		
	Kepemimpinan	.287	.109	.263	2.641	.010	.953	1.049
	Motivasi	.191	.086	.228	2.209	.030	.885	1.130
	Disiplin Kerja	.118	.068	.175	1.728	.088	.923	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.3
Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

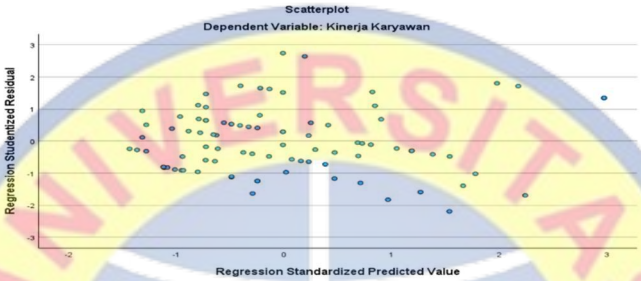
Berdasarkan tabel di atas, output uji multikolinearitas menggunakan SPSS 24.0 diperoleh nilai tolerance sebesar 0.953, 0.885, 0.932 dan nilai VIF sebesar 1.049, 1.130, 1.084. Karena nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini untuk menguji heterokedastisitas yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot dari hasil pengolahan SPSS 29.0. Adapun ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas, yaitu sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0

2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar sekali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan hasil gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0, kemudian titik-titik data tidak mengumpul hanya di bawah atau di atas 0 dan titik-titik data tidak membentuk pola baik bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, berdasarkan gambar scatterplot di atas data tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas, dengan kata lain model regresi yang digunakan baik.

4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Karyawan (Y). Oleh karena itu, berikut ini menunjukkan hasil estimasi model persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 29.0, maka didapat hasil sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.506	1.789		1.960	.053
	Kepemimpinan	.364	.041	.634	8.828	<.001
	Motivasi	.166	.062	.192	2.670	.009
	Disiplin Kerja	.315	.065	.343	4.859	<.001

a. Dependent Variable: y1

Gambar 4.4
Hasil Regresi Linier Berganda
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan tabel di atas yang didapat dari hasil pengolahan SPSS 29.0, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.506 + 0.364X1 + 0.166X2 + 0.315X3 + \in$$

Dilihat dari tanda pada koefisien regresi (parameter) dalam persamaan regresi linier berganda di atas, variabel koefisien regresi bertanda positif yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah, sedangkan yang bertanda negative artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawan arah. Tanda positif pada koefisien regresi berarti pula apabila variabel independen mengalami kenaikan, maka variabel dependen juga akan ikut meningkat, maka, model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3.506 artinya apabila variabel independen kompensasi dan disiplin kerja bernilai konsta, maka kepuasan pelanggan bernilai 3.506 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan menunjukkan 0,364 artinya apabila variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan

variabel independen lainnya yaitu motivasi dan disiplin kerja dianggap konsta (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,364.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan 0,166 artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konsta (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,166.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan 0,315 artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu kepemimpinan dan motivasi dianggap konsta (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,315.
5. $\in$ adalah variabel lain di luar penelitian.

4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negative, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Nilai korelasi (r) antara 0 sampai dengan 1, atau 0 sampai dengan -1 untuk hubungan yang negative. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.17
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2020

Peneliti menggunakan perhitungan Pearson Product Moment (Pearson Moment Correlation Analysist) yang didapat dari hasil pengolahan SPSS 29.0, dengan hasil sebagai berikut:

Correlations

		Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin Kerja	y1
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.188	-.054	.652**
	Sig. (2-tailed)		.078	.616	<.001
	N	89	89	89	89
Motivasi	Pearson Correlation	.188	1	-.004	.309**
	Sig. (2-tailed)	.078		.968	.003
	N	89	89	89	89
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	-.054	-.004	1	.308**
	Sig. (2-tailed)	.616	.968		.003
	N	89	89	89	89
y1	Pearson Correlation	.652**	.309**	.308**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.003	
	N	89	89	89	89

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

Gambar 4.5
Hasil Analisis Korelasi
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi *pearson* untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.652 berada diantara 0.600 < 0.652 < 0.799, artinya variabel kepemimpinan menunjukan hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel kinerja

karyawan. Nilai koefisien *pearson* untuk variabel motivasi sebesar 0.309 berada diantara 0.200 < 0.309 < 0.399, artinya variabel kepemimpinan menunjukan hubungan yang rendah dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien korelasi *pearson* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.308 berada diantara 0.200 < 0.308 < 0.399, artinya variabel disiplin kerja menunjukan hubungan yang rendah dan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1.7 Hasil Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi adalah (r2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen dan untuk mengetahui besarnya koefisien yang menunjukkan apakah adanya kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen, dan jika ada maka besarnya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini, untuk mengetahui koefisien determinasi menggunakan pengolahan data dengan program SPSS 29.0, dengan hasil sebagai berikut :

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760[a]	.578	.563	.96550	1.899

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: y1

Gambar 4.6
Hasil Koefisien Determinasi (Kd)
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka dilihat dari Model Summary dapat diperoleh koefisien determinasi r2 sebesar 0,578 dengan nilai koefisien determinasi 0,578 dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja

memiliki pengaruh yang rendah yaitu sebesar 0,578 atau 57% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan sisanya adalah sebesar 0,432% atau 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.1.8 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, sedangkan uji hipotesis adalah alat untuk membuktikan bahwa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dapat dibuktikan dan benar atau tidaknya. Pengujian hipotesis yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di CV. AFA Mentari. Alat yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut yaitu menggunakan uji t dan uji F.

4.1.8.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F ini juga disebut dengan pengujian simultan, dimana akan di uji pengaruh dua variabel independent (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan yaitu Analysis of Varian (ANOVA) yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 29.0. Berikut ini akan disajikan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

   H0 : ρYX1 : ρYX2 : ρYX3 = 0 : artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AFA Mentari.

   Ha : ρYX1 : ρYX2 : ρYX3 ≠ 0 : artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AFA. Mentari.

2. Kriteria Pengujian

   Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% (α = 0.05). Tingkat signifikan 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi sebesar 5%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu df1 = k ; 2, dan df2 = n-k-1 ; 89 – 2 – 1 = 85 (2.71). Sedangkan untuk uji kriterianya atau kaidah keputusan yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu:

   a) Jika F hitung > F tabel, atau P Value (sig) < tingkat signifikan, maka H0 ditolak (terdapat pengaruh)
   b) Jika F hitung < F tabel, atau P Value (sig) > tingkat signifikan, maka H0 diterima (tidak terdapat pengaruh).

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 29.0 diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:

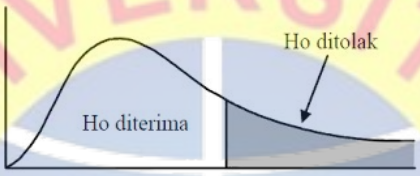
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.561	3	36.187	38.819	<.001[b]
	Residual	79.236	85	.932		
	Total	187.797	88			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Gambar 4.7
Hasil Uji F
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) pada tabel 4.7. di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,001, nilai ini lebih kecil dari significance level 0,05 (5%), yaitu 0,000 < 0,005. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara F hitung dan F tabel yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 38.819, sedangkan F tabel 2,71 dari hasil tersebut terlihat bahwa F hitung > F tabel yaitu 38.819 > 2.71, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1.8.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dapat disebut sebagai uji signifikan individual, dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapula cara untuk membuktikannya yaitu dengan membandingkan

nilai uji t hitung dengan nilai t tabel, atau dilihat dari nilai signifikan t dari hasil perhitungan yang didapat dari output SPSS 29.0. Berikut ini akan disajikan pengujian hipotesis parsial menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

   Variabel Kepemimpina (X1)

   H01 : βYX1 = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

   Ha1 : βYX1 > 0 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

   Variabel Motivasi (X2)

   H02 : βYX2 = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

   Ha2 : βYX2 > 0 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

   Variabel Disiplin Kerja (X3)

   H03 : βYX3 = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari

   H03 : βYX3 > 0 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari Bandung.

2. Kriteria Pengujian

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% (α = 0.05). Tingkat signifikan 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi sebesar 5%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu df = n – k : 89 – 4 = 85 (1.66298/1.663). Sedangkan untuk uji kriterianya atau kaidah keputusan yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Jika t hitung > t tabel atau P value (sig) < 0,05, maka H0 ditolak (terdapat pengaruh).
2. Jika t hitung < t tabel atau P value (sig) > 0,05, maka H0 diterima (tidak terdapat pengaruh).

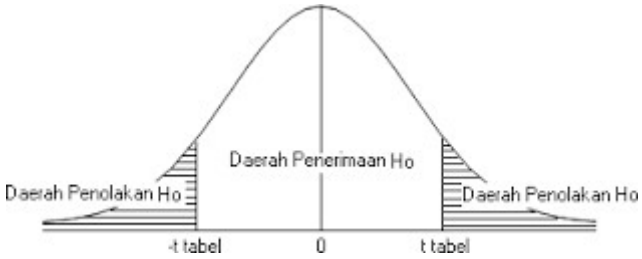
Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 24.0 yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.506	1.789		1.960	.053
	Kepemimpinan	.364	.041	.634	8.828	<.001
	Motivasi	.166	.062	.192	2.670	.009
	Disiplin Kerja	.315	.065	.343	4.859	<.001

a. Dependent Variable: y1

Gambar 4.8
Hasil Uji t
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29.0



Berdasarkan tabel 4.8 keputusan hasil pengujian secara parsial yaitu sebagai berikut :

1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 29.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,001 < 0,05 (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,828, sedangkan t tabel sebesar 1,663. dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung > t tabel yaitu 8,828 > 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 29.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,009 < 0,05 (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,670, sedangkan t tabel sebesar 1,663. dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,670 > 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima, yang artinya

secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 29.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,001 > 0,05 (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,859, sedangkan t tabel sebesar 1,663. dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung > t tabel yaitu 4,859 > 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Analisis Verifikatif

1. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Shella Oktavia dan Yanuar (2022:207) yaitu kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakan individua tau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan menurut Agus Setiono (2020:117) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya atau anggotanya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil yang penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anton Ambasari, Rina, Hafipah pada tahun 2022 dengan judul "pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas pertanian di kabupaten mamasa" hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara kantor dinas pertanian di kabupaten mamasa, yang menunjukan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja aparatur sipil negara.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasakan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi secara parsial memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,206 > 1,663). Koefisien regresi motivasi memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kinerja karyawan di CV Afa Mentari maka menunjukkan akan semakin baik pula kinerja karyawan dan dilihat dari pengaruh secara parsial maupun individu, variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R (2020:43) motivasi kerja adalah memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dio Saputra dan Jhon Fernos pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang" dengan hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa motivasi berperngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna dengan adanya motivasi, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasakan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (1,728 > 1,663). Koefisien regresi disiplin kerja memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kinerja karyawan di CV. AFA Mentari maka menunjukkan akan semakin baik pula kinerja karyawan dan dilihat dari pengaruh secara parsial maupun individu, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban suatu organiasi atau

perusahaan dimana tempat bekerja wajib memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahru Zaini tahun 2021 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin" hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. Sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV AFA Mentari Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan dari setiap indikator yaitu sebesar 4.13, nilai rata-rata variabel motivasi dari setiap indikator yaitu sebesar 3.17, nilai rata-rata variabel disiplin kerja dari setiap indikator yaitu sebesar 2.10, dan nilai rata-rata variabel kinerja karyawan dari setiap indikator yaitu sebesar 3.46. Hasil rata-rata tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV. AFA Mentari termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Berdasakan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (8.828 > 1,663). Koefisien regresi kepemimpinan memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kinerja karyawan di CV. AFA Mentari maka menunjukkan akan semakin baik pula kinerja karyawan dan dilihat dari pengaruh secara parsial maupun individu, variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasakan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi secara parsial memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,206 > 1,663). Koefisien regresi motivasi memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kinerja karyawan di CV. AFA Mentari maka menunjukkan akan semakin baik pula kinerja karyawan dan dilihat dari pengaruh secara parsial maupun individu, variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasakan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (1,728 > 1,663). Koefisien regresi disiplin kerja memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kinerja karyawan di CV. AFA Mentari maka menunjukkan akan semakin baik pula kinerja karyawan dan dilihat dari pengaruh secara parsial maupun individu, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada CV. AFA Mentari sebesar 38.819 > 2.17, dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 0.57 atau 57% dan sisanya sebesar 0,43 atau 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di CV. AFA Mentari termasuk dalam kategori baik, namun masih ada beberapa kelemahan yang harus diperbaiki dan dievaluasi oleh CV. AFA Mentari maka penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV AFA Mentari berpengaruh secara simultan, sehingga dapat disarankan untuk memperhatikan hal tersebut dalam perusahaan agar semakin baik hasil kinerja pada CV AFA Mentari.
2. Berdasarkan ukuran variabel kepemimpinan, terdapat indikator yang berada di bawah rata-rata. CV. AFA Mentari harus bisa lebih memperhatikan indikator tanggung jawab dan pengendalian emosi, dimana selaku pimpinan perusahaan harus lebih dapat memperhatikan mengenai tanggung jawabnya kepada para karyawannya salah satunya dengan lebih memperhatikan situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan seperti ketika terjadi suatu masalah antar karyawan dan permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh mereka, maka sebagai pemimpin harus bisa menghandle atau terjun langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan begitu para karyawan akan memiliki

pandangan bahwasannya pimpinan mereka memiliki perhatian terhadap karyawannya.

3. Berdasarkan ukuran variabel motivasi terdapat beberapa indikator yang berada di bawah rata-rata, maka CV. AFA Mentari harus dapat memperbaiki indikator kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan, hal harus dilakukan perusahaan yaitu harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan yang bekerja akan merasa betah dan bagi karyawan baru hal tersebut akan mempermudah dalam beradaptasi dengan lingkungan barunya, dan juga untuk karyawan yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan target alangkah baiknya diberikan penghargaan atau *reward* sehingga dapat memotivasi karyawan lain untuk lebih giat lagi dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Berdasarkan ukuran variabel disiplin kerja, terdapat beberapa indikator yang berada di bawah rata-rata, maka CV. AFA Mentari harus dapat memperbaiki dimensi frekuensi kedisiplinan karyawan, hal yang harus dilakukan perusahaan yaitu harus lebih bisa memotivasi dalam membina disiplin kerja karyawan, dan memberikan sanksi yang tegas berupa SP (Surat Peringatan) kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai dan rasa loyalitas karyawan kepada perusahaan akan meningkat.
5. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah penulis teliti ini memberikan pengaruh yang baik, maka saya berharap

CV. AFA Mentari dapat lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan lebih memerhatikan disiplin karyawan agar perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga hal tersebut dapat membantu CV. AFA Mandiri dalam mencapai tujuan tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. P. Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.

Agus Setiono, Beni. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis. Surakarta, CV. Berkah Wisnu.

Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.

Andriyanto Tri Andhy, (2021). SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Vol. 19, No.1 Januari 2021 Hal. 76-82. ISSN: 14412-5331, E-ISSN: 2716-2532.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Endra Yongki, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur)

Ernie T. S. & Kurniawan, Saefullah. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta, Kencana Pernada Media Group.

Haholongan, R., dkk (2024). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa Koperasi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Jurnal Pengabdian Masyarakat, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Vol. 2, No.1. pp. 42-49. e-ISSN: 3026-1333.

Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.

Ipoh, Hana Agassi. (2023). *Pengaruh Tingkat Efikasi Diri Terhadap Tingkat Kedisiplinan Belajar Siswa Kelas Iv Dalam Menghadapi Ujian Pada Masa Pandemi Di Sdn Grogol 2 Desa Grogol Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri.* Undergraduate (S1) Thesis, Institut Agama Islam Negeri Kediri.

Jannah, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2021.

Jasmalinda, (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen STIE Perdagangan. Vol.1 No.10 Maret 2021. ISSN: 2722-9475, E-ISSN: 2722-9467.

Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). CV. AA Rizky.

Malayu, Hasibuan S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Raos Pondok Aren Tangerang Selatan. Repository Universitas Sangga Buana. M R Febriyanto.

Masykur Mohammad. (2022). Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Pendidikan Tinggi Islam. Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Sorong. Volume: 6 Nomo1 Desember 2022. Hal: 76-102. ISSN: 2614-8463, e-ISSN: 2615-3734.

Ranteallo, A. T., Herawati, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta. Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora. Vol.01 No. 10. Mei 2020. E-ISSN 2686 5661.

Riswanda, I.F, Roziana,A,H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik. Vol. 2, No. 2. Hal: 146-155. E-ISSN: 2798-3994.

Sugiyono, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 8, Agustus 2021. E-ISSN: 2461-0539.

Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: CV Alfabeta.

Syafrudin, dkk. (2021). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Keja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Salewangan Maros. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, STIKES Salewangan Maros. Vol 6, No. 1, Juni 2021. ISSN: 2528-1208. E-ISSN: 2528-2077.

Wardan, Khusnul, M. P. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. CV. Media Sains Indonesia.

Yanuar, Shella, O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol. 04, No. 01, Januari 2022: hlm 206-213. e-ISSN 2657-0025.