

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ENJALIKA DWI SAVIRA
NIM : 18612229**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**NAMA : ENJALIKA DWI SAVIRA
NIM : 18612229**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ENJALIKA DWI SAVIRA
NIM : 18612229

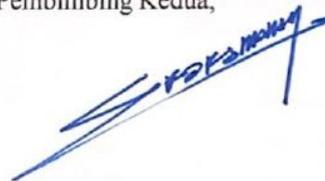
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program-Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ENJALIKA DWI SAVIRA
NIM : 18612229

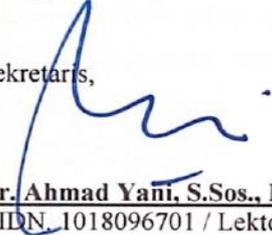
Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Enam Belas Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

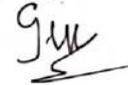
Ketua,


Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris,


Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M
NIDN. 1018096701 / Lektor

Anggota,


Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN. 1022038001 / Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,




Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Enjalika Dwi Savira
NIM : 18612229
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi /Jenjang : Manajemen Strata – I (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian
(Persero) Cabang Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila terdapat dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penyusun,



ENJALIKA DWI SAVIRA

NIM : 18612229

HALAMAN PERSEMBAHAN



alhamdulillahirabbil 'alamin, Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis, sehingga tiada alasan untuk penulis berhenti bersyukur

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk orang-orang yang aku cintai dan aku sayangi:

“Kedua orangtuaku”

Ucapan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, yaitu Ayahanda tercinta Jalinur dan Ibunda tercinta Endang Setiyawati yang telah memberikan doa, semangat, pengorbanan, dukungan, nasehat, perhatian, motivasi, serta cinta dan sayang yang tak terhingga selama ini.

“Almamaterku tercinta”

STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG tempat aku menuntut ilmu

HALAMAN MOTTO

“Hasil bisa saja mengkhianati usaha. Tapi yang engga berusaha engga akan berhasil. Semangat berusaha biarpun engga tahu kapan berhasilnya”

-Fiersa Besari-

“Never give up because beautiful things can be born from misery.”

-Bridgett Devoue-

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Rabb Yang Maha Kuasa Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG”**. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir zaman yang selalu berjuang mengikuti risalahnya, dan semoga kita termasuk di antara mereka, umat yang selalu memperjuangkan dan menegakkan islam dan mengerjakan sunnah-sunnah Rasulullah SAW.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang baik dan sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan.
9. Untuk kedua orangtua tercinta dan kakakku Ananda serta keluarga besar Rajo Bungsu yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan kuliah ini.
10. Kepada Pimpinan Cabang PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang serta staff yang telah banyak turut andil dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.
11. Untuk Rudy, Depi, Lina, Fira, Ipan, Aceng, Agus yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi, serta sahabat-sahabat tercinta Ary Indarwati, Nurul Hafizah, Miranda Fransiska, Silviyani Rosman, yang telah memberikan bantuan, semangat dan dukungan kepada penulis.

12. Kepada temanku-temanku Desy Setyaningrum, Ocha, teman-teman UKM Mahligai Belia kak April, Yaya dan Mayang yang telah memberikan do'a, motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman sedari dulu yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih selalu memberikan motivasi serta dukungan.
14. *Last but not least, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for just being me all time.*

Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan merupakan harapan penulis dari pembaca. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penulis

ENJALIKA DWI SAVIRA

NIM : 18612229

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	12
1.4.2 Kegunaan Praktis	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Tinjauan Teori.....	15
2.1.1 Manajemen.....	15
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	15
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19

2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3	Kepemimpinan.....	22
2.1.3.1	Pengertian Kepemimpinan	22
2.1.3.2	Fungsi Kepemimpinan.....	23
2.1.3.3	Teori Kepemimpinan.....	25
2.1.3.4	Gaya Kepemimpinan	26
2.1.3.5	Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi.....	27
2.1.3.6	Indikator Kepemimpinan.....	28
2.1.4	Disiplin Kerja.....	30
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	30
2.1.4.2	Fungsi Disiplin Kerja.....	31
2.1.4.3	Jenis Disiplin Kerja	33
2.1.4.4	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	33
2.1.4.5	Indikator Disiplin Kerja.....	36
2.1.5	Kinerja Karyawan	38
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	38
2.1.5.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	39
2.1.5.3	Penilaian Kinerja	40
2.1.5.4	Indikator Kinerja.....	41
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	43
2.2.1	Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja	43
2.2.2	Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja	44
2.2.3	Hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja	44
2.3	Kerangka Pemikiran.....	44
2.4	Hipotesis	46
2.5	Penelitian Terdahulu	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 53

3.1	Jenis Penelitian.....	53
-----	-----------------------	----

3.2	Jenis Data	53
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.3.1	Kuesioner	54
3.3.2	Studi Pustaka.....	54
3.4	Populasi dan Sampel	54
3.4.1	Populasi.....	54
3.4.2	Sampel	55
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	56
3.6	Teknik Pengolahan Data	57
3.7	Teknik Analisis Data.....	58
3.7.1	Uji Kualitas Data	58
3.7.1.1	Uji Validitas Data	58
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	60
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	60
3.7.2.1	Uji Normalitas	60
3.7.2.2	Uji Heterokedastisitas.....	61
3.7.2.3	Uji Multikolinieritas	62
3.7.2.4	Uji Autokorelasi	62
3.7.3	Uji Hipotesis	63
3.7.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3.7.3.2	Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t).....	64
3.7.3.3	Uji Simultan (Uji F).....	64
3.7.3.4	Koefisien Determinasi (R^2)	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		66
4.1	Hasil Penelitian	66
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	66
4.1.1.1	Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	67
4.1.1.2	Struktur Organisasi	68
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	68
4.1.3	Uji Kualitas Data	70

4.1.3.1	Uji Validitas.....	70
4.1.3.2	Uji Reliabilitas.....	73
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	97
4.1.4.1	Uji Normalitas	97
4.1.4.2	Uji Heterokedastisitas.....	99
4.1.4.3	Uji Multikolinearitas.....	100
4.1.4.4	Uji Autokorelasi	100
4.1.5	Uji Hipotesis	101
4.1.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda	101
4.1.5.2	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	102
4.1.5.3	Uji Simultan (Uji f).....	103
4.1.5.4	Koefisien Determinasi (R^2)	104
4.2	Pembahasan.....	104
4.2.1	Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	104
4.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	106
4.2.3	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	106
BAB V PENUTUP.....		108
5.1	Simpulan	108
5.2	Saran	109

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Kepemimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang	7
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Variabel Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang.....	9
Tabel 1.4	Data Absensi Karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang Tahun 2019-2021	10
Tabel 1.5	Jam Kerja PT. Pegadaian (persero) Cabang Tanjungpinang	11
Tabel 3.1	Data karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang	55
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4	Pengujian Validitas Variabel	71
Tabel 4.5	Pengujian Reliabilitas	73
Tabel 4.6	<i>Skoring</i> Variabel Kepemimpinan (X1)	74
Tabel 4.7	<i>Skoring</i> Variabel Disiplin Kerja (X2)	83
Tabel 4.8	<i>Skoring</i> Variabel Kinerja (Y).....	90
Tabel 4.9	Hasil Sampel Kolmogorov	98
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	101
Tabel 4.12	Analisis Regresi Linier Berganda	101
Tabel 4.13	Hasil Uji t Secara Parsial	102
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	103
Tabel 4.15	Uji Determinasi (R ²).....	104

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang Tahun 2019-2021.	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Cabang	68
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	97
Gambar 4.3	Grafik P-Plot	98
Gambar 4.4	Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Indenkasi dan identitas responden usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir
Lampiran 3	: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 4	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 5	: Persentase Plagiat
Lampiran 6	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 7	: Jadwal Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG

Enjalika Dwi Savira. 18612229. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
saviraenjalikadwi@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam pemenuhan tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan target kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert* 5 poin yang berbentuk kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 42 butir. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0,935 > 0,05$), dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG

Enjalika Dwi Savira. 18612229. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
saviraenjalikadwi@gmail.com

The purpose of this study is to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Tanjungpinang Branch. Employee performance is the result of work done by a person in the fulfillment of the tasks charged to him in order to achieve the goals of the work target.

This research uses quantitative methods. The research sample used was a saturated sample totaling 30 people. The data collection technique in this study was to use a 5-point likert scale in the form of a questionnaire with a total of 42 questions. The data analysis method is carried out using the analysis method of validity test, reliability test, normality test, and hypothesis test.

The results of this study show that leadership does not affect employee performance with a significant level ($0.935 > 0.05$), and work discipline affects employee performance with a significant level ($0.000 < 0.05$). The conclusion of this study is that there is an influence of leadership and work discipline together on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Tanjungpinang branch with a significant level ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Supervisor 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Supervisor 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang memengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah. Sebagaimana dikemukakan salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan, hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks.

Sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan saat ini sangat penting dan sangat diperhatikan kegiatannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga mempunyai pengaruh besar dalam perkembangan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan optimal maka akan berdampak pada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuannya. Di era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan dalam persaingan yang semakin ketat.

Suatu perusahaan tentunya memiliki karyawan yang merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkualifikasi tinggi serta berusaha untuk menjalankan perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat, karena jika karyawan menimbulkan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan

memengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa begitu pentingnya sumber daya manusia sehingga yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan adalah terwujudnya kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Untuk mencapai keunggulan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok. Karena pada dasarnya kinerja sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam pemenuhan tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan target kerja.

Kinerja menurut Rivai (Lian, 2017) adalah suatu hasil yang melibatkan orang dan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat dan standar kualitas yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen, kinerja adalah suatu prestasi kerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan.

Kinerja menurut Ariyanti (Afandi & Bahri, 2020) mempunyai arti penting bagi pegawai, dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari pimpinan, juga akan meningkatkan semangat pegawai karena dengan penilaian kinerja ini tidak tertutup kemungkinan pegawai yang berprestasi dapat didorong, dikembangkan dan diberi penghargaan atas kinerjanya, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi dapat dimutasi atau bahkan diturunkan jabatannya. Menurut

Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah kepemimpinan (Kasmir, 2016).

Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan penting, karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya dan sekaligus bukan merupakan tugas yang mudah. Dengan kata lain, berhasil tidaknya upaya pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2019) adalah suatu proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu mau menuruti kehendak pemimpinnya, walaupun secara pribadi seseorang tersebut mungkin tidak menyukainya, oleh karena itulah perusahaan dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang baik agar dapat menciptakan dan mengarahkan karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan terarah.

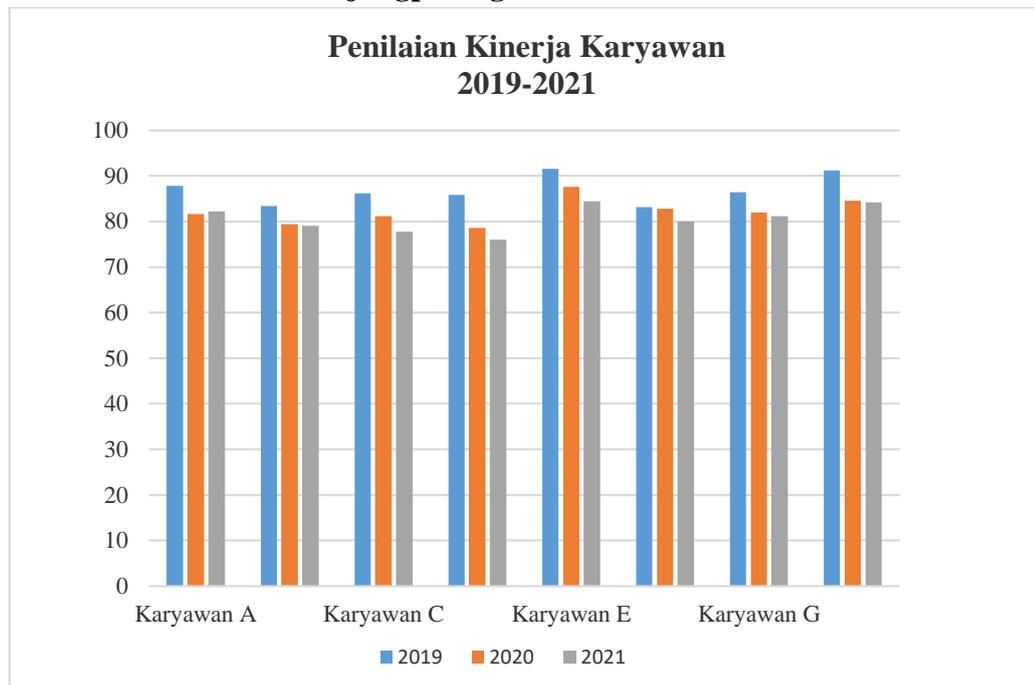
Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Sikap disiplin yang kurang dan tidak patuh pada norma-norma yang ada maka sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi lainnya untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu yang beritikad buruk terhadap kelompok (Sutrisno, 2019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan

untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis, yakni pembiayaan, emas dan aneka jasa. PT. Pegadaian (Persero) ini didirikan pada tahun 1901 tepatnya di Kota Sukabumi. PT ini melakukan pelayanan produk mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Dengan prosedur yang mudah dan aman serta kreativitas pelayanan yang tinggi dari karyawannya membuat perusahaan ini dikenal diseluruh Indonesia. Salah satu cabang PT. Pegadaian (Persero) di Tanjungpinang terletak di jalan bintang yang diberi nama PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang. Pada kantor ini memiliki 7 unit pembantu cabang yaitu UPC Mall Ramayana, UPC Sei Jang, UPC Soekarno Hatta, UPC Suka Berenang, UPC Tanjung Unggat, UPC Kijang, dan UPC Pramuka (PT. Pegadaian, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang. Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Berikut hasil penilaian kinerja individu dari beberapa pegawai yang terlihat menurun dari tahun 2019 hingga 2021 pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang:

Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang
Tanjungpinang Tahun 2019-2021.



Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang (2022)

Penilaian kinerja karyawan ini meliputi penilaian disiplin kerja seperti tingkat absensi dan sikap dalam bekerja, pencapaian target bulanan, kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan, tanggungjawab terhadap pekerjaan, serta kualitas pelayanan. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan

Karyawan	Tahun	Aspek Penilaian					Rata-Rata
		Disiplin Kerja	Pencapaian Target	Kecepatan Bekerja	Tanggungjawab terhadap Pekerjaan	Kualitas Pelayanan	
A	2019	85	90	88	90	86	87,8
	2020	80	75	85	88	80	81,6
	2021	78	76	85	85	87	82,2
B	2019	86	88	85	78	80	83,4
	2020	80	75	80	80	82	79,4
	2021	80	70	82	85	78	79
C	2019	92	86	78	85	90	86,2
	2020	88	75	80	78	85	81,2
	2021	78	75	76	80	80	77,8
D	2019	90	85	80	86	88	85,8
	2020	85	68	75	85	80	78,6
	2021	80	70	75	75	80	76
E	2019	95	88	90	90	95	91,6
	2020	95	80	85	88	90	87,6
	2021	90	82	80	85	85	84,4
F	2019	85	78	80	85	88	83,2
	2020	83	75	85	86	85	82,8
	2021	85	70	85	80	80	80
G	2019	86	78	88	95	85	86,4
	2020	85	75	80	90	80	82
	2021	85	70	85	86	80	81,2
H	2019	95	90	86	90	95	91,2
	2020	90	80	78	85	90	84,6
	2021	88	80	78	80	95	84,2

Sumber: Pegadaian (2022)

Dengan melihat penilaian kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga nilai yang diperoleh tidak stabil dan menurun. Hal ini menandakan adanya kinerja karyawan yang kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Adanya pencapaian tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan (Kasmir, 2016). Dapat diketahui pengaruh kepemimpinan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang sangatlah penting terhadap kinerja karyawannya dalam target yang ingin dicapai, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin aktivitas-aktivitas secara produktif dalam suatu organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut pengamatan yang dilihat berdasarkan hasil pra survey dari 14 orang karyawan bagian kasir dan pengelolaan menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam pelaksanaan dimensi hubungan kerja masih kurang terjalin dengan baik didalam perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kepemimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang

No	Pertanyaan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1.	Pimpinan selalu memberi kepercayaan penuh kepada karyawan dalam melaksanakan tugas.	7	50	7	50
2.	Pimpinan memberikan pengarahan yang jelas kepada karyawan.	8	57,1	6	42,9
3.	Dalam menerapkan kebijakan/ pimpinan juga turut meminta saran kepada karyawan.	6	42,9	8	57,1
4.	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang melibatkan karyawan	7	50	7	50

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang mengenai kepemimpinan, dapat dilihat kepemimpinan yang ada masih kurang mendukung kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa masih terjadi masalah dalam kepemimpinan, khususnya dalam hal

menumbuhkan komunikasi karyawan yang dapat dilihat dalam hasil pra survei, dimana pada pertanyaan nomor 3 mendapatkan jawaban tidak, sebanyak 57,1%. Hasil tersebut juga didukung oleh pernyataan melalui wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa adanya kondisi hubungan atasan dengan bawahan yang kurang baik mengingat kurangnya komunikasi untuk memberikan pengarahan secara spesifik kepada karyawan untuk pencapaian target kerja, serta keluhan untuk masalah kerja karyawan (Siska,2022). Kemudian tipe kepemimpinan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang ada yang berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki tipe demokratis dan ada pula yang berpendapat tipe kepemimpinan yang otoriter.

Selain adanya faktor kepemimpinan, disiplin kerja juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kasmir, 2016). Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja yang maksimal juga akan tercapai.

Berikut ini adalah hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 14 orang karyawan mengenai tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Variabel Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero)
Cabang Tanjungpinang

No	Pertanyaan	Ya	Persen	Tidak	Persen
1.	Selalu datang ketempat kerja tepat waktu.	6	42,9	8	57,1
2.	Selalu mampu mematuhi peraturan ditempat kerja.	7	50	7	50
3.	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	5	35,7	9	64,3
4.	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	6	42,9	8	57,1
5.	Selalu memiliki etika yang baik dalam bekerja.	7	50	7	50

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel. 1.3 dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang masi kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat indikator mengenai disiplin kerja yang cenderung rendah dengan mendapat jawaban negatif dari 14 responden karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang. Setiap karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sementara itu dalam kurangnya disiplin kerja yang paling tertinggi terlihat pada karyawan yang masih belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dikarenakan tingginya target kerja yang diberikan kepada karyawan. Kondisi lain yang terjadi adalah tidak tepat waktu datang sesuai dengan jam kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4 mengenai absesnsi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang pada tahun 2019 sampai 2021:

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang
Tahun 2019-2021

No	Bulan	Tahun 2019				Tahun 2020				Tahun 2021			
		Izin	Sakit	Cuti	TK	Izin	Sakit	Cuti	TK	Izin	Sakit	Cuti	TK
1	Januari	1	2	0	0	2	1	2	1	1	3	1	0
2	Februari	0	2	1	0	2	2	1	1	2	2	1	0
3	Maret	1	0	0	1	1	1	1	2	1	2	2	1
4	April	2	1	2	1	1	2	0	0	2	1	0	0
5	Mei	0	2	0	1	0	2	1	0	1	0	0	1
6	Juni	2	2	0	0	2	1	2	1	1	2	1	1
7	Juli	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	2	1
8	Agustus	0	0	0	2	1	1	1	1	2	1	0	0
9	September	2	0	1	0	0	0	1	0	1	2	1	1
10	Oktober	2	3	2	1	1	1	0	0	2	1	1	1
11	November	1	0	0	1	2	3	0	1	1	0	0	1
12	Desember	0	2	0	0	0	0	2	1	0	1	1	0
	Total	12	15	7	7	13	14	11	9	14	16	10	7

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam 3 tahun terakhir mengalami ketidakstabilan. Dapat dilihat dari fluktuasi absensi selama 3 tahun, jika di tahun mendatang ketidakhadiran karyawan masih mengalami peningkatan, maka artinya kedisiplinan pada karyawan masih kurang baik. Kehadiran karyawan merupakan hal yang terpenting karena dengan adanya ketidakhadiran karyawan menyebabkan tugas-tugas menjadi menumpuk dan terbengkalai. Dengan adanya ketidakhadiran karyawan merupakan sikap rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan menyebabkan perusahaan menjadi terlambat dalam mencapai suatu tujuan. Berikut pada Tabel 1.5 dapat dilihat tata aturan yang terdapat di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang:

Tabel 1.5
Jam Kerja PT. Pegadaian (persero) Cabang Tanjungpinang

No.	Ketentuan	Keterangan
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Hari kerja Senin s/d Sabtu • Hadir pukul 07.30 WIB 	Jika terlambat absensi maka per menit dikalikan 3 menit untuk penambahan jam pulang, berlaku keterlambatan 1-30 menit. Lewat dari 30 menit maka dikenakan potongan gaji 3%.
2.	Waktu istirahat pukul 12.00 WIB	Waktu istirahat diberikan 1 jam
3.	Waktu pulang pukul 16.00 WIB	Tidak ada uang lembur jika pulang lewat dari waktu yang ditetapkan
4.	Cuti 12 hari/tahun	Pengajuan cuti 2 minggu sebelumnya dan sudah termasuk cuti bersama dalam setahun

Sumber : PT. Pegadaian (2022)

Dengan melihat fenomena inilah penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah dengan harapan agar penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak antara lain :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana pengaplikasian teoritis masalah sumber daya manusia dan pembuktian bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Bagi pimpinan PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang, adalah sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam aspek kepemimpinan dan disiplin kerja dalam upaya optimalisasi kinerja perusahaan. Bagi pembaca, hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran

yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini akan diajukan 5 bab yang diawali dengan hal-hal yang bersifat umum, tetapi tetap berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab selanjutnya penulis akan membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat mempermudah para pembaca untuk memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini.

Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menggambarkan penjelasan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua tinjauan pustaka merupakan bab yang membahas tentang landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga metode penelitian membahas tentang uraian mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang di hasilkan dari lapangan kemudian di analisis dengan metode penelitian yang telah di tentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah dengan program SPSS sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan dua bagian yakni kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi, serta bagian saran yang merupakan sebuah bahan masukan yang akan di berikan penulis untuk pihak perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Stoner *et al* (Hanafi, 2015) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kegiatan anggota organisasi dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Massie dan Douglas (Hanafi, 2015), manajemen adalah proses di mana sekelompok orang bekerja sama menginstruksikan orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang sama.

Manajemen menurut Haimann (Sadikin & Misra, 2019) adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui aktivitas orang lain dan memantau upaya mencapai sesuatu secara individu melalui kegiatan orang lain dan memantau upaya individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Follet (Sadikin & Misra, 2019), manajemen adalah seni mencapai tujuan melalui orang lain. Definisi ini menyiratkan bahwa manajer mencapai tujuan organisasi melalui bantuan orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang mungkin diperlukan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui penggunaan sumber daya organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Sadikin & Misra (2019) adalah sekumpulan kegiatan manajemen yang dimulai dari perencanaan hingga evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga fungsi-fungsi tersebut tentunya selalu dilaksanakan di setiap organisasi pengelolaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Adapun fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. *Forecasting*

Forecasting adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau melakukan penilaian terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum rencana yang lebih rinci dapat dibuat. Perusahaan menggunakan peramalan untuk berbagai tujuan, seperti mengantisipasi pengeluaran masa depan dan menentukan bagaimana mengalokasikan anggaran mereka.

2. *Planning* termasuk *Budgeting*

Berbagai batasan saat merencanakan dengan sangat mudah untuk formulasi yang lebih kompleks. Ada yang merumuskan dengan sangat sederhana, contohnya perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pembatasan yang agak kompleks merumuskan perencanaan sebagai menentukan apa yang harus dicapai, kapan hal itu dicapai, di mana itu ingin dicapai, bagaimana cara mencapainya, dan sebagainya. Fungsi perencanaan juga mencakup penentuan *budget*. Oleh karena itu, lebih cocok ketika perencanaan atau *planning* dirumuskan sebagai penetapan tujuan, kebijakan, prosedur, anggaran dan program suatu organisasi.

3. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian adalah proses mengkoordinir sumber daya untuk mengimplementasikan rencana untuk mencapai objektif, proses organisasi serta kegiatan regulasi dan distribusi pekerjaan. Tujuan organisasi perlu dilaksanakan dengan baik untuk dapat mengelola berbagai sumber daya manusia atau sumber daya lainnya. Dengan demikian, sumber daya dalam perusahaan dapat berfungsi secara optimal dan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

Fungsi-fungsi pengorganisasian ini meliputi:

- a. Mengalokasikan sumber daya serta mendesain tugas kerjanya.
- b. Mendesain struktur organisasi.
- c. Menetapkan mekanisme koordinasi antar anggota organisasi.
- d. Pengalokasian sumber daya dengan prinsip *the right man in the right place* atau menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat.

4. *Staffing* atau *Assembling Resources*

Kedua istilah di atas cenderung memiliki arti yang sama. *Staffing* merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa penyiapan staf dalam suatu organisasi mulai dari perekrutan pegawai sampai dengan upaya pengembangan agar setiap pegawai memberikan efisiensi yang maksimal bagi organisasi. Organisasi dan sumber daya manusia merupakan dua fungsi manajemen yang saling berkaitan erat.

5. *Directing* dan *Commanding*

Directing atau *commanding* adalah fungsi manajemen berkaitan dengan upaya memberikan bimbingan, saran, arahan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing bawahan tersebut, agar tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

6. *Leading*

Memimpin pekerjaan meliputi lima jenis kegiatan, yaitu mengambil keputusan, berkomunikasi sehingga ada bahasa yang sama antara manajer dan bawahan, memberi inspirasi dan mendorong bawahan untuk bertindak, dan memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok serta meningkatkan pengetahuan dan sikap bawahan sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

7. *Coordinating*

Coordinating merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar menghindari kekacauan, pertengkaran, kekosongan pekerjaan, melalui koneksi, membakukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terjadi kerjasama yang terarah dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut antara lain memberi perintah, instruksi, mengadakan pertemuan dimana diberikan penjelasan, bimbingan, dan sebagainya.

8. *Motivating*

Motivating merupakan salah satu fungsi manajemen berupa: memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai dengan keinginannya sesuai dengan apa yang

dikehendaki oleh pengawas. Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan dari atasan ke bawahan meningkatkan aktivitas mereka atau mereka lebih antusias dalam menyelesaikan tugas, membuatnya lebih efisien dan efektif.

9. *Controlling*

Controlling merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa melakukan evaluasi dan melakukan koreksi jika diperlukan sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan tujuan mencapai tujuan yang telah digariskan dari awal. Saat melakukan aktivitas pengendalian, atasan mengadakan pemeriksaan, mengkoordinasikan dan mengamankan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tujuan yang ingin dicapai.

10. *Reporting*

Reporting merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian kemajuan atau hasil kegiatan atau sumbangan informasi tentang segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya terhadap pejabat yang lebih tinggi secara lisan dan tertulis, sehingga penerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pemenuhan tugas pelapor.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya melakukan perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir karyawan, dan mengambil inisiatif untuk pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Follet (Sciences, 2016) adalah suatu seni untuk mencapai tujuan organisasi dengan pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Fisher (Sciences, 2016), manajemen sumber daya Manusia (SDM) melibatkan semua divisi dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja untuk organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sihotang (Sinambela, 2016) adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Menurut Samsudin (Adamy, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sciences (2016) menyebutkan bahwa fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum lainnya, yakni sebagai berikut :

Fungsi Manajerial yang meliputi:

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Mengatur organisasi dengan merancang struktur dan hubungan antara tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kerja yang disiapkan.

c. Pengarahan (*directing*)

Aktivitas mengarahkan semua karyawan ke arah keinginan berkolaborasi dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan publik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Aktivitas untuk mengontrol semua karyawan agar patuh peraturan perusahaan dan beroperasi sesuai dengan rencana.

Fungsi Operasional yang meliputi:

a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)

Proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi dan pelatihan dalam mencari karyawan yang cocok sesuai kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pemeliharaan

Kegiatan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi retensi fisik, mental, dan karyawan dengan cara yang mereka inginkan bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang terutama didasarkan pada kebutuhan karyawan.

e. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja tersebut dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana, atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu. Kepemimpinan sangat penting dalam pemimpin, karena dengan kepemimpinan datang proses kepemimpinan berjalan dengan baik dan karyawan sangat antusias dalam menjalankannya pekerjaannya.

Kepemimpinan menurut Robbins & Judge (Hasibuan & Bahri, 2018) adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok atau melalui penunjukan resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang guna mengoptimalkan efektivitas.

Kepemimpinan menurut Handoko (Amalia & Rudiansyah, 2019), adalah kemampuan untuk memengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama. Seseorang tidak bisa menjadi pemimpin tanpa sekelompok orang yang mengikuti instruksi dan menaruh percaya pada pemimpin. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk memimpin karyawan, organisasi atau tim secara adil dan etis.

Kepemimpinan menurut Bangun (Adamy, 2016) adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. anggota kelompok. Kepemimpinan menurut Terry (Santoso & Fitriyanti, 2020) sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Nawawi (Busro, 2018), secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini merupakan komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan dan di mana perintah itu akan dilakukan sehingga keputusan dapat dibuat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk bergerak dan memotivasi orang lain untuk melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini merupakan komunikasi dua arah. Pada tahap pertama ketika membuat keputusan, pimpinan sering membutuhkan bahan pertimbangan untuk pemeriksaan yang harus dia konsultasikan kepada orang-orang yang dipimpinya. Tahap selanjutnya yaitu konsultasi pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi berfungsi untuk memperoleh informasi masukan berupa umpan balik untuk perbaikan dan untuk menyelesaikan keputusan yang dibuat dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultasi, dapat diharapkan semoga keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah untuk diinstruksikan sehingga kepemimpinan itu efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Saat melakukan fungsi partisipasi, pemimpin mencoba melakukan ini untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam implementasinya. Setiap anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melakukan kegiatan yang dijelaskan dalam tugas pokok sesuai dengan posisinya masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Saat menjalankan fungsi pendelegasian, pemimpin memberikan pendelegasian wewenang untuk membuat atau menentukan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah amanah seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pemindahan kuasa dengan melakukannya secara

bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini perlu diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak dapat dicapai oleh seorang pemimpin seorang diri.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus dapat mengarahkan kegiatan anggotanya secara terarah dan efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara penuh. Ketika menjalankan fungsi pengendalian, manajer dapat mewujudkan kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.1.3.3 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan menurut Hellriegel dan Slocum (Edison *et al.*, 2017), dapat dibedakan menjadi 3 golongan besar, yaitu sebagai berikut :

1. Teori ciri atau sifat

Ciri atau sifat yang dimiliki seorang pemimpin membedakannya dari pemimpin lain atau orang yang bukan pemimpin.

2. Teori Tingkah Laku

Pemimpin dapat dibedakan berdasarkan perilaku yang dimilikinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

3. Teori Kontingensi (situasional)

Teori ini memuat beberapa parameter yang memengaruhi efektifitas seorang pemimpin, seperti sifat seorang pemimpin serta situasi sosial dan ekonomi dari lingkungan di mana pemimpin itu berada.

2.1.3.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah jalan bagi para pemimpin memengaruhi bawahannya. Agar kepemimpinan berhasil dalam organisasi, pemimpin harus memikirkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dan kemampuan untuk menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan baik dapat menginspirasi atau memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik.

Ada tiga jenis gaya kepemimpinan menurut Sciences (2016), yaitu:

1. Otoriter

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

2. 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. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah

kememimpinan 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.

3. Kebebasan

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.

2.1.3.5 Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi menurut Sciences (2016) adalah:

1. Menciptakan visi, perbedaan utama antara pemimpin dan manajer adalah pemimpin yang memiliki visi atau tujuan lebih lanjut untuk organisasi.
2. Mengembangkan organisasi.
3. Menciptakan sinergi.
4. Memberdayakan anggota organisasi, manajer harus bisa melakukan suatu tindakan yang tujuannya untuk pengembangan organisasi dan sumber daya organisasi.
5. Menciptakan perubahan, perubahan dianggap sebagai pengubah perilaku, struktur, prosedur, dan tujuan atau hasil tugas organisasi yang harus sesuai dengan visi dan misi yang lebih baik.
6. Memotivasi anggota.
7. Mewakili sistem sosial, pemimpin bertindak sebagai *mascot* ataupun *symbol* dari organisasi yang dibawanya.

2.1.3.6 Indikator Kepemimpinan

Menurut Ghiselli (Amalia & Rudiansyah, 2019), indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menentukan cara-cara baru atau inovasi.

Indikator kepemimpinan menurut Sudaryono (Fajri & Dharmawan, 2021) sebagai berikut:

1. Memberikan perintah dan bimbingan.

Pimpinan memberikan perintah kepada karyawan agar karyawan bisa *manage* dengan baik dan bekerja sesuai dengan prosedur operasional standar.

Dalam hal ini pimpinan juga memberikan bimbingan terhadap karyawan untuk proses bantuan, layanan, pendekatan individu agar dapat memahami dirinya, mengenalkan dunia kerja, dan merancang tujuan yang ingin dicapai bersama.

2. Memberikan arahan.

Dalam hal ini pimpinan dapat memberikan arahan kepada karyawan dalam hal pekerjaan yang sesuai dengan SOP secara spesifik.

3. Menumbuhkan inisiatif.

Pimpinan dapat mendengarkan keluhan karyawan dan menemukan solusi dari suatu permasalahan tersebut serta dapat menumbuhkan inisiatif baru dalam mencapai tujuan.

4. Menumbuhkan komunikasi.

Antara pimpinan dan karyawan harus ada komunikasi yang jelas agar tidak terjadi kesalahan, dan pimpinan bisa juga mendengarkan pendapat karyawan dalam mengambil keputusan.

5. Mendorong kerjasama.

Pimpinan juga mempunyai kemampuan dalam mendorong suatu kelompok atau tim kerja untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan, visi, dan misi yang sama.

Sedangkan indikator kepemimpinan menurut Kartono (Isvandiari & Idris, 2018) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat.

Sifat seorang pemimpin berpengaruh besar terhadap gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi pemimpin yang sukses dan juga ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin tersebut.

2. Kebiasaan.

Kebiasaan memainkan peran kepemimpinan sebagai penentu gerakan perilaku seorang pemimpin, yang menggambarkan semua tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Temperamen.

Temperamen adalah gaya perilaku yang mencirikan bagaimana seseorang bereaksi ketika berhadapan dengan orang lain.

4. Watak.

Seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu keunggulan seorang pemimpin dengan memengaruhi kepercayaan diri, ketekunan, daya tahan, dan keberanian.

5. Kepribadian.

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh kualitas atau ciri kepribadian yang dimilikinya.

Pada penelitian ini, indikator kepemimpinan yang digunakan adalah menurut Sudaryono (Fajri & Dharmawan, 2021) dikarenakan sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan keteraturan terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2018), disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan, yang

menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi keputusan peraturan dan nilai – nilai kerja perilaku yang tinggi. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai penghormatan terhadap aturan dan ketetapan perusahaan yang ada di antara karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Rivai (Sekartini, 2016) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2016) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang menurun menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulannya, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku, serta untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

2.1.4.2 Fungsi Disiplin Kerja

Setiap karyawan harus menerapkan disiplin kerja. Disiplin merupakan prasyarat bagi pengembangan sikap, perilaku dan proses kehidupan yang mempermudah pekerjaan bagi karyawan dan mendukung mereka dalam berusaha

mencapai tujuannya. Pendapat ini juga diperkuat oleh pernyataan Tu'u (Hartatik, 2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu sebagai berikut :

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi untuk mengatur hidup berdampingan dalam suatu kelompok atau masyarakat tertentu. Dengan cara ini, hubungan yang terjalin antar individu menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan. Lingkungan yang sangat disiplin memiliki dampak yang besar terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan yang tenang, tertib dan tentram dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana melatih kepribadian karyawan agar selalu berkinerja baik. Sikap, perilaku dan pola hidup yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui proses yang panjang. Salah satu proses pembentukan kepribadian adalah melalui latihan. Pelatihan dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan, manajer dan seluruh karyawan di dalam organisasi.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman menjadi sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk taat dan patuh. Tanpa ancaman hukuman, dorongan untuk taat dan patuh bisa melemah, dan motivasi untuk mengikuti aturan bisa menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

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

2.1.4.3 Jenis Disiplin Kerja

Ada 2 jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (Sinambela, 2016) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk membujuk karyawan agar mengikuti dan mematuhi kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan karyawan dan membimbing mereka untuk disiplin dalam bekerja. Cara preventif dirancang untuk memungkinkan karyawan agar menegaskan diri mereka sendiri terhadap peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan karyawan untuk menyatukan suatu aturan dan mengarahkan mereka untuk mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan kebijakan yang diatur oleh organisasi. Dalam disiplin korektif, sanksi diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin, dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih baik dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi penegakan disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika karyawan merasa mendapat jaminan kompensasi yang sepadan dengan komitmennya terhadap perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dapat bekerja dengan tenang dan teliti serta selalu berusaha melakukan yang terbaik.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu sadar bagaimana kepemimpinan dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana pemimpin dapat mengontrol perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang diterapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat dilakukan di perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang tetap yang dapat dijadikan pedoman. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan dibuat semata-mata atas dasar perintah lisan yang dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pimpinan untuk bertindak diperlukan ketika seorang karyawan melanggar disiplin, yang sama dengan besarnya pelanggaran yang telah dilakukannya. Tindakan tegas seorang pemimpin membuat karyawan merasa terlindungi dan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat untuk memantau disiplin ini tentu saja adalah atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Karena atasan langsung adalah orang yang paling mengenal karyawan yang melapor kepadanya dan paling dekat dengannya. Pengawasan yang dilaksanakan ini sering disebut dengan pengawasan ketat.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memperhatikan karyawan dengan baik akan mampu menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga memiliki jarak dalam arti batin. Pemimpin yang mau memperhatikan karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga hal ini berdampak besar terhadap kinerja, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Berikan pujian berdasarkan waktu dan tempat agar karyawan juga bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat, terutama rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- d. Memberi tahu rekan kerja bila harus meninggalkan tempat kerja dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, bahkan kepada bawahan sekalipun.

2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (Amalia & Rudiansyah, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan ideal serta cukup menantang keterampilan karyawan.

2. Teladan pimpinan.

Teladan kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3. Balas jasa.

Balas jasa (gaji dan tunjangan) juga memengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4. Keadilan.

Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.

5. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan.

6. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.

7. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan.

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (Sekartini, 2016) yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan

salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sedangkan menurut Harlie (Setiawan, 2013), indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu.
2. Selalu mengutamakan persentase kehadiran.
3. Selalu mentaat ketentuan jam kerja.
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif.
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
7. Memiliki sikap yang baik.
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Dilihat dari permasalahan pada penelitian ini, indikator disiplin kerja yang sesuai adalah menurut Rivai (Sekartini, 2016).

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya, pengertian kinerja dapat diinterpretasikan dengan cara yang berbeda. Beberapa ahli menafsirkannya sebagai hasil dari proses penyelesaian pekerjaan, sementara yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Sopiah & Sangadji, 2018). Menurut Mangkunegara (2014), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tika (Sopiah & Sangadji,

2018) mengartikan kinerja sebagai hasil dari fungsi kerja seorang individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2015) adalah hal-hal yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Kinerja karyawan menurut Adamy (2016) adalah berapa banyak karyawan berkontribusi pada organisasi yang meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, periode kinerja, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan diciptakan oleh seorang karyawan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Pabundu (Busro, 2018), kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari suatu kegiatan profesional/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yaitu dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi periode waktu tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja tidak datang dengan sendirinya. Dengan kata lain, ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Armstrong (Sopiah & Sangadji, 2018), faktor-faktor tersebut adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan mengacu pada kualitas dukungan dan bimbingan dari pemimpin, manajer, atau pemimpin tim.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situasional factors* (faktor situasi). Faktor situasional berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya, setiap organisasi telah mengakui bahwa perencanaan kinerja dan penciptaan kinerja organisasi terkait erat dengan kinerja individu karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil kerjasama antara pegawai yang bersangkutan dengan organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Penilaian kinerja karyawan menurut Cummings dan Schwab (Sopiah & Sangadji, 2018) pada umumnya memiliki dua fungsi berikut:

1. Fungsi *summative* atau *evaluative*

Fungsi ini biasanya dikaitkan dengan rencana keputusan administratif. Misalnya, hasil penilaian ini digunakan sebagai imbalan untuk meningkatkan gaji karyawan yang dinilai, memberikan penghargaan atau penalti, promosi, dan mutasi karyawan. Dalam fungsi ini, manajer bertindak sebagai hakim yang siap memberikan penilaian.

2. Fungsi *formative*

Fungsi *formative* berkaitan dengan rencana peningkatan keterampilan karyawan dan mendorong keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan. Dalam fungsi ini manajer bertindak sebagai penasihat yang siap memberikan arahan dan bimbingan untuk kemajuan karyawan.

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Ada 5 indikator menurut Robbins (Lie & Siagian, 2018) untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas.

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan serta kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan adalah tingkat kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar untuk mencapai waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas.

Efektifitas adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap entitas dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang akan mampu menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan instansi dan memiliki tanggungjawab karyawan terhadap organisasi.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (Lie & Siagian, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Penilaian kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2015) juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut :

1. Kuantitas adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Jumlah hasil

pekerjaan akan memengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

2. Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan sejauhmana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas–tugasnya. Kualitas sangat diperlukan pada setiap karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. Karyawan yang berkualitas akan menentukan kinerja karyawan dan akan memengaruhi produktivitas suatu perusahaan/organisasi.
3. Jangka waktu, kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif. Karena dengan pemanfaatan waktu maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
4. Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan. Terjalannya kerjasama akan menghasilkan tujuan yang maksimal.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan adalah menurut Mathis & Jackson (2015) dikarenakan sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja

Kepemimpinan menurut Kouzes dan Posner (Suwatno & Juni Priansa, 2013) adalah menciptakan cara untuk diikuti orang yang berkontribusi menciptakan sesuatu yang luar biasa. Ketika pemimpin dapat menciptakan kondisi di mana

karyawan menjadi sukarelawan dan bersungguh-sungguh menggunakan keterampilan mereka dengan serius baik tenaga serta *soft skill*, di bawah pengawasan kepemimpinan yang tepat, kinerja yang ditetapkan akan tercapai oleh karyawan, bahkan mungkin melebihi tujuan atau pencapaian yang telah ditetapkan.

2.2.2 Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor terpenting dalam membangun kinerja. Dengan disiplin kerja yang baik maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, organisasi perusahaan akan mengalami kesulitan (Amalia & Rudiansyah, 2019).

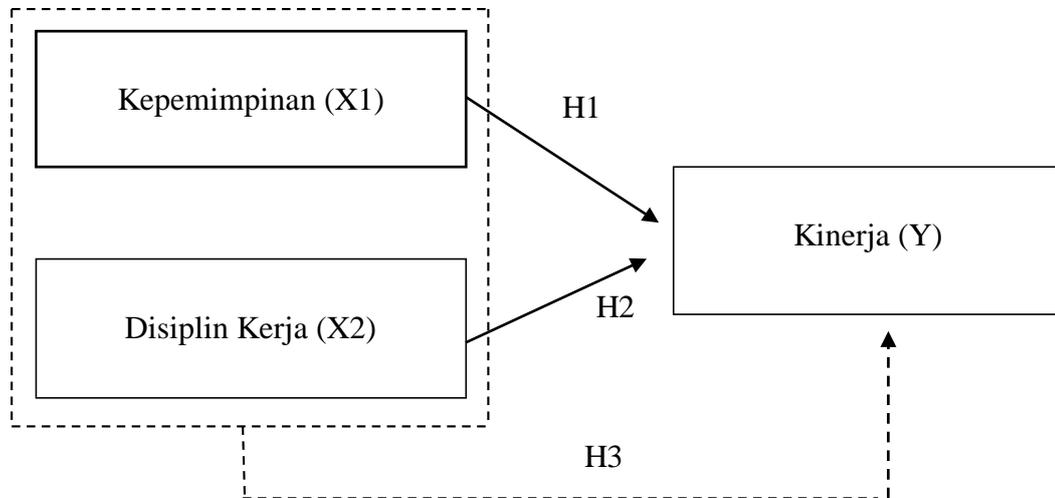
2.2.3 Hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat, maka kedisiplinan karyawan juga akan menjadi baik sehingga kinerja yang dibangun dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan (Fajri & Dharmawan, 2021).

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Perseroan) cabang Tanjungpinang. Maka dengan demikian dapat digambarkan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Perseroan) cabang Tanjungpinang sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan :

Parsial : —————>

Simultan : - - - - ->

Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat kesimpulan yaitu:

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel yang lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) , Disiplin Kerja (X2).
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Perseroan) cabang Tanjungpinang.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Perseroan) cabang Tanjungpinang.
- H3: Diduga kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Perseroan) cabang Tanjungpinang.

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah tahun 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial, dan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dengan teknik pengambilan *sampling* jenis *probability sampling* dengan jumlah populasi 102 orang, sampel sebanyak 51 orang. Analisis data menggunakan Regresi Linear berganda dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 21.00 *for windows*. Dari hasil perhitungan SPSS 21 dapat disimpulkan bahwa uji F hasil signifikan $0,001 < 0,05$ dan hasil $F_{hitung} >$

F_{tabel} sebesar $7,703 > 3,19$ bahwa variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Uji T hasil signifikan variabel kepemimpinan sebesar $0,020 < 0,05$ dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu untuk variabel kepemimpinan sebesar $2,400 > 2,010$ artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel disiplin dapat dilihat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,297 > 2,010$ yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin (Amalia & Rudiansyah, 2019).

2. Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani tahun 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji T. Pengambilan data dengan menggunakan sensus, sehingga data diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang hasil perhitungan t hitung bernilai 0,046 lebih kecil dari nilai t tabel 1,652 dengan

tingkat signifikan t sebesar 0,963 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan $t < \text{nilai alpha}$ ($0,963 < 0,05$) sehingga variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan demikian H1 ditolak., dan variabel motivasi kerja yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan t hitung bernilai 4,278 lebih besar dari nilai t tabel 1,652 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan $t < \text{nilai alpha}$ ($0,000 < 0,05$) sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H2 diterima. Kemudian uji f yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan F hitung bernilai 9,464 lebih besar dari nilai F tabel 3,04 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan $t < \text{nilai alpha}$ ($0,000 < 0,05$) sehingga semua variabel (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H3 diterima (Saputri & Andayani, 2018).

3. Chotamul Fajri dan Fikry Dharmawan tahun 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada HokBen Citra Garden Jakarta Barat. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan populasi dan sampel 40 orang. Jenis analisis data dalam

penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data secara deskriptif asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikansi t, uji signifikansi f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,542 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung (2.786) lebih besar dibandingkan t tabel (2.026). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,659 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung (4.342) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.026). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,496 + 0,228X_1 + 0,606X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,730 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dapat dijelaskan di penelitian yang lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (21.073 > 3.240). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima.

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Fajri & Dharmawan, 2021).

4. Moh. Yasir Arafat, Hapzi Ali, Moh. Indra Bangsawan, Dewi Kusuma Diarti, Arief Budiono tahun 2020. *The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Metode penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis interaktif. Populasinya adalah seluruh pegawai yang berjumlah 93 pegawai dengan sampel 93 pegawai dengan menggunakan *full sampling* (sensus). Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Hasil yang diperoleh adalah nilai R square = 0,146. Nilai p = 0,014 dan sig T = 0,365 (gaya kepemimpinan) dan 0,020 (disiplin kerja). Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut dapat menjelaskan 14,6% dari variabel dependen (kinerja). Selanjutnya, regresi linier sederhana ini sesuai dengan data yang ada dalam persamaan garis regresi. Berdasarkan uji statistik untuk koefisien regresi, dapat diketahui bahwa nilai p = 0,365 (gaya kepemimpinan) dan 0,020 (disiplin kerja). Artinya pada nilai alpha 5% variabel gaya

kepemimpinan tidak memiliki hubungan linier dengan kinerja, sedangkan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja (Yassir Araffat *et al.*, 2020).

5. Choiriyah, Abid Djazuli, Silvera Indah, Desi Ulpa Anggeraini & Fithri Atika ulfa tahun 2021. *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan. Lokasi penelitian berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan dengan jumlah sampel 128 responden. Hasil analisis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan signifikan. Sedangkan Motivasi Kerja dan Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai statistik uji F sebesar 24,169 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dan derajat bebas $db_1 = 3$ dan $db_2 = 128-3-1 = 124$ adalah 2,68. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, t_{hitung}

untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,828, sedangkan nilai t_{hitung} berada pada taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $nk-1 = (128-3-1)$ sebesar 1,9791. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,828 > 1,9791$). Signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,270, sedangkan nilai t_{hitung} pada taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $nk-1 = (128-3-1)$ adalah 1,9791. Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,270 < 1,9791$). Signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,206 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,161, sedangkan nilai t_{hitung} berada pada taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $nk-1 = (128-3-1)$ sebesar 1,9791. Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,161 < 1,9791$). Signifikansi yang dihasilkan adalah 0,873 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Choiriyah *et al.*, 2021).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto & Sodik (Ahyar, 2020) metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian. Definisi lainnya menyebutkan penelitian secara kuantitatif adalah penelitian yang banyak penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan dari hasilnya. Begitu juga fase akhir penelitian akan lebih baik disertai dengan gambar, tabel, grafik atau tampilan lainnya (Ahyar, 2020).

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berupa angka-angka dan analisis statistik. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang akan dibagikan. Selain data primer, penulis juga mendapatkan data melalui

data sekunder yang diperoleh dari pihak objek penelitian ini, data sekunder yang diperoleh yakni mengenai dokumen-dokumen maupun data yang berhubungan dengan penelitian ini (Ayer *et al.*, 2016).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner dan studi pustaka.

3.3.1 Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang akan dibagikan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang akan diteliti (Ayer *et al.*, 2016).

3.3.2 Studi Pustaka

Penelitian studi kepustakaan ini dilakukan oleh peneliti yang mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan penulisan proposal untuk mendapatkan alasan dan teknik analisis untuk pemecahan masalah (Ayer *et al.*, 2016).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Ahyar (2020) adalah kumpulan (jumlah total) dari perorangan atau badan yang memiliki karakteristik yang akan diteliti (kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan) terlebih dahulu oleh peneliti. Pada penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengambilan populasi yaitu seluruh

karyawan di PT Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang yang berjumlah 30 orang, dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjungpinang

No.	Unit	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	CP. Tanjungpinang	Kasir	3
		Penaksir	2
		Pengelola	4
		Marketing	7
2.	UPC. Mall Ramayana	Kasir	1
		Penaksir	1
3.	UPC. Sei Jang	Kasir	1
		Penaksir	1
4.	UPC. Soekarno Hatta	Kasir	1
		Penaksir	1
5.	UPC. Suka Berenang	Kasir	1
		Penaksir	1
6.	UPC. Tanjung Unggat	Kasir	1
		Penaksir	1
7.	UPC. Kijang	Kasir	1
		Penaksir	1
8.	UPC. Pramuka	Kasir	1
		Penaksir	1
JUMLAH			30

Sumber. PT Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang (2022)

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Ahyar (2020), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus yang mana merupakan teknik penentuan sampel diambil dari seluruh populasi yang digunakan (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, yang berarti

sampel yang diambil berjumlah 30 orang dimana semuanya adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Pengertian variabel aktivitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator observasi dari variabel penelitian. Variabel kinerja dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan adalah tindakan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan membimbing kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam forum tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sudoryono (Fajri & Dharmawan, 2021)	1. Memberikan perintah dan bimbingan 2. Memberikan arahan 3. Menumbuhkan inisiatif 4. Menumbuhkan komunikasi 5. Mendorong kerjasama Sudoryono (Fajri & Dharmawan 2021)	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Likert
2.	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk	1. Kehadiran. 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12	Likert

	mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Rivai (Sekartini, 2016)	4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 5. Bekerja etis. Rivai (Sekartini, 2016)	13,14,15	
3.	Kinerja karyawan adalah hal-hal yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2015).	1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Jangka Waktu. 4. Kerjasama. (Mathis & Jackson, 2015).	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12	Likert

Sumber: Data Sekunder (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing* terhadap kuesioner yang telah diisi, yaitu dengan cara mencari kesalahan-kesalahan yang terdapat di dalam kuesioner yang telah disebarkan, misalnya terdapat ketidak serasian di dalam pengisian kuesioner.
2. *Coding*, teknik ini dilakukan dengan memberikan kode tertentu pada alternatif jawaban dari kuesioner, yang dimaksudkan untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama, sehingga menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*, teknik ini memberikan nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor jawaban menggunakan skala likert dengan 5 kategori sebagai :
Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
Setuju (S) diberikan skor 4
Ragu-ragu (RR) diberikan skor 3
Tidak setuju (TS) diberikan skor 2
Sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1
4. *Tabulating*, dalam teknik ini, penulis mengelompokkan data untuk jawaban yang diberikan secara teratur dan hati-hati, yang kemudian dihitung dan disajikan dalam bentuk tabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas menurut Wijaya (2012), digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Skala pengukuran dianggap valid jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sekaran (Wijaya, 2012), menyatakan bahwa validitas menunjukkan ketepatan dan keakuratan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dengan demikian dapat mengungkapkan data secara memadai dari variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen yang

digunakan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksudkan (Wijaya, 2012). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *bivariate pearson (korelasi pearson product moment)*. Analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan Bivariate pearson menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) - (\sum x)}{\sqrt{\{n \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

Rix = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

N = Banyaknya Subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0.05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

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

Untuk mencari r_{tabel} kita dapat menggunakan r_{table} pearson product moment (Priyatno, 2018).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama dari beberapa pengukuran pada kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur pada subjek tersebut tidak berubah (Wijaya, 2012).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*. Butir kuesioner dapat dikatakan reable apabila cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reabel apabila cronbach's alpha $< 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah *Kalmogorov Smirnov one sample test*, uji ini konsepnya membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Kriteria yang digunakan adalah pengujian dua arah yaitu dengan membandingkan nilai p yang

diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05, data distribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

Pengambilan keputusan dilakukan bila :

1. Probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Probabilitas $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

Peneliti melakukan pengujian ini dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*.

3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Wijaya, 2012).

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya sebagai berikut :

1. Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Jika terjadi, indikasinya terdapat heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y, indikasinya tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selanjutnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.
4. Nilai Eigen value sejumlah atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2016). Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2016).

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini disebabkan karena kesalahan pengganggu (residual) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

1. Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
2. Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
3. Tidak ada kesimpulan jika: $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$

Apabila hasil uji Durbin-Waston tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Ghozali, 2016). Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk regresi berganda yang dibangun sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

- a = Koefisien konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien variabel bebas
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Disiplin Kerja
- E = Eror

3.7.3.2 Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2016). Apabila nilai signifikansi $< 0,005$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Tetapi apabila nilai signifikansi $> 0,005$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hipotesis penelitian:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan
2. H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan
3. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin terhadap variabel kinerja Karyawan
4. H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin terhadap variabel kinerja Karyawan

3.7.3.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini F

Hitung dibandingkan dengan F Tabel, pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Tanjungpinang.

3.7.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antar 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Ghozali, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ahyar, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 46.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1–16.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Fajri, C., & Dharmawan, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Perkusi*, 1.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univeristas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Seda (ed.); 3rd ed.). PT Buku Seru.

- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen, 1*(1), 66.
- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM* (V. P. Nareswati (ed.); 1st ed.). Laksana.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Study & Management Reseach, X*(3), 55–65.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 71–80.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12*(1), 17–22.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lian, H. B. (2017). *Kinerja Pegawai*. Bumi Aksara
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora, 6*(1), 1–6.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Salemba Empat.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 20*(2), 139.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3*(1), 21–30.
- Priyatno. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan dengan Metode Service Quality (Servqual) dan Importance Performance Analysis (IPA) Pada PT. Media Purna Engineering. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik, 1*(2), 146–160.

- PT. Pegadaian. (2022). *Sejarah PT. Pegadaian*.
- Sadikin, A., & Misra, I. (2019). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Sciences, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Vol. 4, Issue 1).
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. mamang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini (ed.); 1st ed.). C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Juni Priansa, D. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wijaya, T. (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah Data dan Interpretasi Data* (5th ed.). Cahaya Atma Pustaka.
- Yassir Araffat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District.

International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding,
Volume 7(Issue 8), 758–767.

CURRICULUM VITAE



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Enjalika Dwi Savira
Gender : Female
Place And Date of Birth : Tanjungpinang, 11 September
Citizen : Indonesia
Age : 22
Present Address : Jalan Hang Lekir Perumahan Pinang Hijau Blok
A1/57
Religion : Islam
Email : saviraenjalikadwi@gmail.com
Phone Number / WA : 0831 6110 1930

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OD SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary School	SDN 006 Tanjungpinang Timur	2011 year
Junior High School	SMPN 7 Tanjungpinang	2014 year
Senior High School	SMKN 1 Tanjungpinang	2017 year
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2022 year