



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. HUTAN TANAMAN INDUSTRI PUTRA
LIKA PERKASA KECAMATAN
SUNGAI KANAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

**RISKI JULITA SIREGAR
NIM. 1640200206**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. HUTAN TANAMAN INDUSTRI PUTRA
LIKA PERKASA KECAMATAN
SUNGAI KANAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

**RISKI JULITA SIREGAR
NIM. 1640200206**

PEMBIMBING I

**Muhammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 19800605 201101 1 003**

PEMBIMBING II

**Arti Damisa, S.H.I., M.E.I.
NIDN. 2020128902**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Riski Julita Siregar**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 19 - 3 - 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Riski Julita Siregar** yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan**", Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

Arti Damisa, S.H.I., M.E.I.
NIDN. 2020128902

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

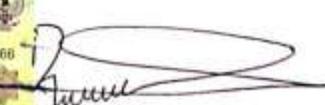
Nama : **RISKI JULITA SIREGAR**
NIM : 16 402 00206
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 19 - 3 - 2021
Saya yang Menyatakan,




RISKI JULITA SIREGAR
NIM. 16 402 00206

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RISKI JULITA SIREGAR
NIM : 1640200206
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 9 Maret 2021

Yang menyatakan,



RISKI JULITA SIREGAR
NIM. 1640200206



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : RISKI JULITA SIREGAR
NIM : 16 402 00206
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan.

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Arbanur Rasyid, MA.
NIP. 198405122014032002

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP. 198303172018012001

Anggota

Dr. H. Arbanur Rasyid, MA.
NIP. 198405122014032002

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP. 198303172018012001

Sry Lestari, S.H.I., S.H.I., M.E.I.
NIP.198905005201903 2 008

Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

PelaksanaanSidangMunaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/15 April 2021
Pukul : 09.00 s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : 71,25/(B)
IPK : 3,29
Predikat : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. HUTAN TANAMAN INDUSTRI
PUTRA LIKA PERKASA KECAMATAN SUNGAI
KANAN**

**NAMA : RISKI JULITA SIREGAR
NIM : 16 402 00206**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 15 Juni 2021



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si. *l*
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Riski Julita Siregar
NIM : 1640200206
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan.

Produktivitas kerja karyawannya sangat rendah, kurangnya target waktu yang dibebankan kepada karyawan, dan motivasi kerjanya tidak meningkat pada PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa, serta kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan sehingga kedisiplinan karyawan menurun. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan teori-teori bidang ilmu ekonomi dan manajemen yaitu yang berhubungan dengan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan jumlah sampel 91 responden, dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji koefisien determinan (R^2), uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan perhitungan data statistik *SPSS Versi 25*.

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kedisiplinan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, Sedangkan secara simultan (uji F) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa, dengan tingkat pengaruhnya dapat dilihat dari uji Hipotesis, dimana *R square* variabel sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Ibu Nurul Izzah, M.Si serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Muhammad Isa, S.T., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, S.H.I.,M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, S.S.,S.Ag., M.Hum, selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.

7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta Ayahanda Ahmad Suhaimi Siregar dan Ibunda tercinta Jubaidah Siregar yang telah mendidik dan selalu berdoa tidak hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Adik tercinta yang tidak bosan memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti Amnil Faujia Siregar, Iqbal Sahputra Siregar, Suaidah Siregar, Muhammad Satia Siregar, Billaden Siregar semoga semuanya sukses dan selalu diridhoi Allah SWT.
8. Kepada tempat penelitian dilakukan, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa yang telah membantu dan memberikan pengetahuan tentang PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan, Selaku Manager Tan. Karet Bapak Pance M.C. Sinaga, SE, Selaku Ka. Personalia Bapak H. Ramlan, SE, dan Selaku Kepala Tata Usaha Bapak Ramadhani, Bapak Hamlan Siregar.
9. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Ekonomi Syariah 3 Manajemen Bisnis 2 Mahasiswa Angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terutama untuk sahabat-sahabat saya, Mujahidun Hapisni Pane SE, Roi Darmawi SE, Masli Harahap SE, Winda Lavita Nora SE, Siti Karimatul SE, Defi Sefriani SE, Robiatun SE, Robiahanna, Fahma, Rahayu SE. yang telah memberikan dukungan, semangat, dan

bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Terimakasih kepada teman-teman KKL kelompok 46, Desa Tanjung Baru dan teman-teman Magang di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tapteng Angkatan 2016 yang telah menyemangati peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabat peneliti, Juni Fitriani S.P.d, Masitoh S.H, Nur Ihsan SE, Ira SE, Ihsan Mulia SE, Bou Rika S.P.d, Widiya Eka S.P.d, Riski Marito S.H. Awal, wahyu, Ridho, Lia, Rusmi S.P.d, Faujiah S.P.d, Rona S.P.d, Masturolia, Misbah, Sherly, Elsa, Biba, Miftah SE, Marsel, Dayah, Tia, Lia, Lanna, Elmiah, Indri SE, Salman SE, Bou Butet, Bou komar.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 2021
Peneliti,

RISKI JULITA SIREGAR
NIM. 16 402 00206

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	S (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	.. ’ ..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

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

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Definisi Operasional Variabel	7
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Manfaat Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
c. Indikator Kinerja Karyawan	16
2. Gaya Kepemimpinan.....	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	19
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	20
d. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .	21
3. Motivasi.....	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Jenis-jenis Motivasi.....	22
c. Prinsip-prinsip Motivasi	22
d. Indikator Motivasi	23
e. Hubungan Motivasi dengan Kinerja	24
4. Disiplin	24
a. Pengertian Disiplin	24
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	25
c. Pendekatan Disiplin.....	26
d. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	27
e. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	27

f. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi	39
2. Sampel.....	39
D. Sumber data	40
1. Data Primer	40
E. Instrumen Pengumpulan Data	40
1. Angket (<i>Questionnaire</i>)	41
F. Teknik Analisis data	42
1. Uji Instrument	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Reabilitas	43
2. Uji Analisis Deskriptif	43
3. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Multikolinearitas	45
c. Uji Heteroskedasiditas.....	46
4. Analisis Regresi Berganda	46
5. Uji Hipotesis	47
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
b. Uji Hipotesis (Uji t).....	47
c. Uji Hipotesis (Uji F).....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. HTI Putra Lika Perkasa).....	45
1. Sejarah PT. HTI Putra Lika Perkasa	45
2. Visi dan Misi PT. HTI Putra Lika Perkasa	48
3. Struktur Organisasi.....	50
4. Karakteristik Responden	51
B. Hasil Analisis Data Penelitian	54
C. Pembahasan Hasil Penelitian	101
D. Keterbatasan Penelitian.....	107
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Defenisi Operasional Variabel..... 7
Tabel 1.2	Penelitian Terdahulu 28
Tabel 3.1	Skor Penilaian (Skala <i>Likert</i>) 37
Tabel 3.3	Kisi-kisi Angket Gaya Kepemimpinan 37
Tabel 3.4	Kisi-kisi Angket Motivasi 37
Tabel 3.5	Kisi-kisi Angket Kedisiplinan 37
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Kinerja Karyawan..... 37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... 51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Umur..... 52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja..... 52
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pekerjaan..... 52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan 52
Tabel 4.6	Uji Validitas X_1 Gaya Kepemimpinan..... 54
Tabel 4.7	Uji Validitas X_2 Motivasi..... 55
Tabel 4.8	Uji Validitas X_3 Kedisiplinan..... 55
Tabel 4.9	Uji Validitas Y Kinerja Karyawan 56
Tabel 4.10	Uji Reabilitas X_1 Gaya Kepemimpinan..... 56
Tabel 4.10	Uji Reabilitas X_2 Motivasi 56
Tabel 4.10	Uji Reabilitas X_3 Kedisiplinan 56
Tabel 4.10	Uji Reabilitas Y Kinerja Karyawan 56
Tabel 4.11	Uji Deskriptif Statistik 57
Tabel 4.12	Uji Normalitas 58
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas 59
Tabel 4.14	Uji Heteroskedastisitas..... 60
Tabel 4.15	Uji t (Uji Parsial) 61
Tabel 4.16	Uji F (Uji Simultan) 62
Tabel 4.17	Analisis Regresi Berganda 63
Tabel 4.18	Uji Kofisien Diterminasi (R^2)..... 64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	32
Gambar 4.1 Sejarah Singkat PT. HTI Putra Lika Perkasa.....	49
Gambar 4.2 Visi Misi PT. HTI Putra Lika Perkasa	51
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. HTI Putra Lika Perkasa	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Penelitian**
- Lampiran 2 : Tabulasi Angket:** Tabulasi Angket gaya kepemimpinan (X1), Tabulasi Angket motivasi (X2), Tabulasi Angket kedisiplinan (X3), Tabulasi Angket Kinerja Karyawan (Y).
- Lampiran 3 :Statistik frekuensi karakteristik Responden:** *Output* Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas :** *Output* Uji Validitas gaya kepemimpinan (X1), *Output* Uji Validitas motivasi (X2), *Output* Uji Validitas kedisiplinan (X3), *Output* Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).
- Lampiran 5 : Uji Reabilitas :** *Output* Uji Reabilitas gaya kepemimpinan (X1), *Output* Uji Reabilitas motivasi (X2), *Output* Uji Reabilitas kedisiplinan (X3), *Output* Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).
- Lampiran 6 : Uji Analisis Deskriptif:** *Output* Uji Analisis Deskriptif
- Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik :** *Output* t SPSS 25 Uji Normalitas, *Output* SPSS 25 Uji Multikolinearitas, *Output* SPSS 25 Uji Heterokedastisitas.
- Lampiran 8 : Uji Analisis Regresi linear berganda :** *Output* SPSS 25 Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9 : Uji Hipotesis :** *Output* SPSS 25 Uji Koefisien Determinasi (R^2), *Output* SPSS 25 Uji t, *Output*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan keinginan dan latar belakang yang dibawa kedalam organisasi, Karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.¹

Kinerja yaitu hasil kerja yang diperoleh sebuah organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dari selama satu periode waktu.² Karena sumber daya manusia merupakan tokoh sentral terhadap organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan lancar, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

¹Melayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 10.

²Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 176.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.³

Dalam bahasa Inggris pemimpin itu disebut dengan *laeder*, sedangkan kegiatannya dikatakan dengan kepemimpinan atau akrab disebut *leadership*, pemimpin yaitu pribadi yang memiliki kecakapan khusus, tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Akan tetapi peranan akan berpengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin sehingga menjadi faktor penentu bagi setiap peningkatan dan penurunan kerja bagi karyawan itu sendiri. Maka, dengan hal tersebut sudah jelas bagi organisasi yang dibutuhkan bagi kepemimpinan yang efektif. Dalam

³Sudarmin Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 154.

islam kepemimpinan itu juga disebut dengan *khalifah* yaitu pengganti atau wakil. Dari sebuah perusahaan/organisasi pastinya memerlukan seseorang pemimpin guna untuk menjadi panutan, pada arah penentu untuk mengambil sebuah keputusan demi mencapai sebuah tujuan bagi perusahaan/organisasi.⁴

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan, peneliti menemukan masalah dalam kepemimpinan antara lain. Adanya gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh sebagian karyawan sehingga menimbulkan motivasi yang menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan, yang selanjutnya dalam skripsi ini akan ditulis menjadi PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Motivasi merupakan kesediaan melakukan tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.⁵

Menurut Kadarisman motivasi merupakan

Daya pendorong dan penggerak dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai pada tugas dan kewajiban masing-masing yang sudah diberikan dan tugas yang ditentukan kepadanya.⁶

⁴Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung* (Skripsi, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2007) hlm. 12.

⁵Elvina Walsa, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam*", dalam Jurnal Eksekutif, Vol.13, No. 1, Juni 2016, hlm. 100.

⁶Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 278.

Mengingat hal yang sering terjadi teramat penting bagi setiap kehidupan organisasional, yang jadi sasaran bagi seorang manajer kepada bawahannya untuk memberikan motivasi dan peningkatan prestasi kerja kepada para bawahan yang bersangkutan, yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemberian motivasi, karena merupakan kemampuan dan motivasi itu tersebut. Sekarang ini maka perusahaan dituntut untuk lebih bijak dalam menjadikan karyawannya lebih terlatih dalam menyikapi tugasnya.

Namun yang dapat peneliti amati di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa produktifitas kerja karyawannya sangat rendah atau masih sangat jauh dari apa yang diharapkan sebelumnya dan dipercayakan kepada karyawannya sendiri. Adapun sebagai faktor yang mendukung pada kualitas sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. Yang menjadi fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik gaya kepemimpinannya dan motivasi nya terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja yang didapatkan perusahaan sehingga dapat berdampak positif. Karena gaya kepemimpinan sudah dapat mengarahkan karyawannya maka bisa meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan dan kemampuan dalam menyikapi disiplin kerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa. Disiplin merupakan kegiatan manajemen dan menjalankan standar-standar organisasional.⁷

Maka dari itu di dalam sebuah perusahaan Penerapan terhadap disiplin kerja merupakan bagian dari seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 129.

dan tanggung jawabnya keberhasilan sebagai fungsi operasional perusahaan bisa menjadi lebih baik lagi dengan disiplin kerja yang dimilikinya. Peneliti juga melakukan survei di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa melalui wawancara kepada karyawan yang bernama Ardiansyah adalah seorang karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa yang peneliti wawancarai. Beliau menyatakan bahwa seluruh karyawan sebanyak 961 orang, terdiri dari, karyawan penderes, *cleaning service* dan satpam memiliki waktu kerja yang sudah ditentukan waktu kerja dimulai dari pukul 06:00 WIB sampai pada jam 12:00 WIB. Dan keluar jam kerja 13.00 WIB dan waktu kerja karyawan sampai 7 jam.⁸

Selanjutnya adalah seorang karyawan yang bernama Yuliyus di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa yang peneliti wawancarai menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pimpinan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa itu memimpin dengan cara mengayomi karyawan-karyawannya, dan belum bisa mengarahkan serta menciptakan kinerja karyawan dengan baik dan belum bisa memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya.⁹

Selanjutnya adalah seorang karyawan yang bernama Andi Suardi di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa yang peneliti wawancarai menyatakan bahwa Dari hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah dari tanggung

⁸Ardiansyah, Karyawan, Wawancara di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa kecamatan Sungai Kanan, Tanggal 07 September 2020, Pukul 10:25 WIB.

⁹Yuliyus, karyawan, Wawancara di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa kecamatan Sungai Kanan, Tanggal 07 September 2020, Pukul 11:00 WIB.

jawab yang diberikan kepada karyawan saat ini perlu mendapatkan perhatian pada adalah mengenai kinerja karyawan yang harus ditingkatkan lagi agar kerja karyawan kreatif dan yang mana kinerja karyawan masih rendah belum sesuai dengan yang diharapkan, di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa karena sebagian karyawan yang belum mematuhi peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan atau belum bisa bekerja seperti apa yang telah dipercayakan kepadanya Masih ada karyawan yang terlambat, kurang teliti, dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam bekerja menderes itu ada standar kerja (Jam) dalam 1 hektar harus selesai dalam 3 jam tapi kenyataannya dilapangan mereka mengerjakan jadi 4 sampai 5 jam, seharusnya itu harus sesuai dengan standar yang ditentukan bukan malah lebih lama.¹⁰

Berdasarkan hasil penjelasan di atas, maka peneliti ingin mengetahui seperti apa gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan, Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

¹⁰Andi Suardi Wawancara di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa kecamatan Sungai Kanan, Tanggal 08 September 2020, Pukul 12:00 WIB.

1. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan pada PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa. Sehingga menghambat perkembangan dan pertumbuhan perusahaan tersebut.
2. Kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan dan mengakibatkan motivasi dari karyawan rendah pada PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.
3. Sebagian karyawan pada PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa belum disiplin dalam bekerja.
4. Kinerja karyawan pada PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Dari penelitian ini, peneliti membuat batasan masalah agar tidak meluas. Peneliti membatasi masalah hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kedisiplinan (X_3), Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep agar dapat diukur. Definisi operasional variabel yaitu aspek penelitian yang telah memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional lebih menekankan yang dapat dijadikan indikator dari suatu variabel. Sedangkan variabel merupakan objek penelitian dalam kegiatan penelitian.

Dari masalah yang dikemukakan di atas peneliti menentukan 2 (dua) jenis variabel penelitian, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang mempengaruhi, berupa gaya kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) dan kedisiplinan (X_3).
2. Variabel terikat (dependen) yaitu tipe variabel terikat yang menjelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Defenisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. ¹¹	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Ordinal
2.	Gaya kepemimpinan (X_1)	Cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara berlagak dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. ¹²	1. Kemampuan strategis 2. Kemampuan interpersonal 3. Kemampuan teknis	Ordinal
3.	Motivasi (X_2)	Sebuah dorongan baik pada orang lain maupun dari	1. Keinginan 2. kompensasi yang	Ordinal

¹¹Galih Aryo Nimpuno, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* (UD. Pustaka Pelajar : Yogyakarta, 2015), hlm. 15.

¹²J. Riberu, *Gaya-gaya Kepemimpinan* (Jakarta: CV. Podaman Ilmu Jaya, 1992), hlm. 7.

		diri sendiri dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target. ¹³	memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggung jawab.	
4.	Kedisiplinan (X ₃)	Sikap menaati peraturan, terutama dalam hal pemanfaatan waktu. Jika seseorang itu juga tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, namun waktu itu akan membuat kita sendiri dan sengsara. ¹⁴	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Penghargaan 4. Sanksi hukuman	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan sebuah pernyataan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Dan berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi perhatian adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa?

¹³Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: In Media, 2016), hlm. 87.

¹⁴Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 190.

4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa?

F. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Sebagai bahan bacaan atau rujukan bagi pihak pembaca tentang gaya kepemimpinan yang baik dalam membentuk kinerja karyawan yang baik.
 - b. Sebagai bahan pemikiran dan masukan bagi pihak PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

- c. Memperluas pengetahuan peneliti tentang manajemen bisnis yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang baik dalam pembentukan kinerja karyawan.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Untuk peneliti: sebagai bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam gaya kepemimpinan terhadap pembentukan kinerja karyawan.
 - b. Untuk pihak PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa: sebagai bahan masukan dan wawasan kepada pihak PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Untuk pihak kampus: sebagai bahan acuan atau bacaan.
 - d. Untuk pihak mahasiswa dan pembaca lainnya: sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini dijabarkan sistematika pembahasan penelitian yang terdiri dari lima bab. Hal ini dimaksudkan untuk penulisan laporan yang sistematis, jelas dan mudah dipahami. Masing-masing bab terdiri dari sub dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab yang berisi uraian tentang Latar Belakang Masalah yang menceritakan fenomena yang mempengaruhi variabel X terhadap variabel Y, Identifikasi Masalah yang berisi gambaran yang dibuat pada latar belakang,

Batasan Masalah yang difokuskan pada penelitian yang seharusnya, rumusan masalah apa sebenarnya masalah yang dipecahkan, Tujuan Penelitian, dan Kegunaan Penelitian.

Bab II : Landasan Teori

Bab yang berisikan kerangka teori, penelitian terdahulu yang sudah lebih dulu melakukan penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis atau dugaan sementara terhadap penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian yang digunakan, jumlah Populasi atau Sampel yang digunakan, Instrument Pengumpulan, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument, Analisis data, Sistematika Pembahasan.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uraian hasil yang didapat dari pengelolaan data-data yang ditemukan, ini berkaitan dengan hasil yang diperkirakan.

Bab V :Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang telah dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka member kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi berupa kualitas, kuantitas, jangka waktu, tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa saja yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan atau ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang merupakan standar kinerja. Standar kinerja dapat pula dijadikan sebagai pertanggung jawaban terhadap apa saja yang telah dilakukan. Standar kerja merujuk pada tujuan organisasi yang telah dijabarkan kedalam tugas-tugas fungsional.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi

yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai Kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika pencapaian yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.¹⁵ Kinerja dalam organisasi dilakukan oleh segenap karyawan dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kerjanya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan karyawan yang menjadi bawahan.¹⁶

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai

¹⁵Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 95.

¹⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm.80.

dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi akan baik juga. sebagaimana firman Allah SWT Q.S. Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَأَبْتِغِ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al- Qashash ayat 77)."

Dalam tafsir, barusalah sekuat tenaga dan pikiranmu dalam batas yang dibenarkan Allah untuk memperoleh harta dan hiasan dunia dan carilah secara bersungguh-sungguh pada yakni melalui apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu dari hasil usahamu itu kebahagiaan negeri dan akhirat, dengan menginfakkan dan menggunakannya sesuai petunjuk Allah dan dalam saat yang sama dan janganlah melupakan yakni mengabaikan bagian dari kenikmatan dunia dan berbuat baiklah kepada semua pihak, sebagaimana atau disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepadamu dengan aneka nikmat-Nya, dan jangan engkau

berbuat kerusakan dalam bentuk apapun dibagian mana pun di bumi ini, sesungguhnya Allah tidak menyukai para pembuat kerusakan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang memperoleh keuntungan didalam sebuah organisasi karena pada kegiatan atau aktivitas yang telah dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono dalam buku Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum.

b) Otoritas dan tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban mereka.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan atau kehormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan.

c. Indikator kinerja karyawan

- a) Kualitas yaitu hasil kerja dari setiap kemampuan bagi karyawan yang menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapiannya.
- b) Kuantitas yaitu hasil kerja dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah tugas hariannya atau dengan jumlah unit.¹⁷
- c) Ketepatan waktu yaitu kedisiplinan kerja untuk mematuhi peraturan dari sebuah perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dengan jumlah kehadiran.¹⁸

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyakinkan dan menggerakkan orang lain mau dalam bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu kelompok dalam mencapai suatu tujuan tertentu. gaya kepemimpinan seorang pemimpin yaitu unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Dan Setiap pemimpin itu memiliki karakteristik tertentu yang akan muncul dari situasi yang

¹⁷Emilia Ika Andriyani, *Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan yaitu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Adminitrasi) (Non Medis) Rumah* (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas senata Dharma Yogyakarta, 2016). hlm 27-28

¹⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 56.

berbeda-beda.¹⁹ Istilah kepemimpinan dan pemimpin itu sudah tidak asing lagi didengar dalam dunia kerja, bahkan bukan hanya dunia kerja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan, bahkan diri kita sendiri sebagai pemimpin atau dalam bahasa arab disebut sebagai khalifah sebagaimana firman Allah SWT Q.S. Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۗ

Artinya:

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (Q.S. Al-Baqarah ayat 30)."

Berdasarkan ayat di atas menafsirkan terdapat penyampaian tentang berupa penghormatan kepada mereka yang diciptakan dan pemimpin harus seorang laki-laki, merdeka baligh, berakal, muslim, adil, mujtahid berilmu, sehat dan jasmani dan memahami strategi perang dan berwawasan luas serta berasal dari suku Quraisy.²⁰

Karena seorang pemimpin perusahaan itu harus bias memikirkan

¹⁹Lijan Poltak Sinambela, hlm. 287.

²⁰Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman, *Tafsir Ibnu Katsir, Juz1 Yusuf 1*, (Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i, 2012), hlm. 125-126

cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya itu maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu.²¹

Pada umumnya kegagalan itu juga disebabkan oleh suatu kepemimpinan yang tidak efektif karena mereka tidak mampu memimpin karyawan, dan intinya mereka itu tidak bisa bekerja sama dengan orang lain maka mereka tidak bisa menguasai, dan mengendalikan diri sendiri. Apabila seorang pemimpin itu kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan melemah atau bangkrut. Kegiatan yang sering muncul yaitu dinamika dari perusahaan sebagian besar akan ditentukan oleh pemimpin yang memimpin di perusahaan.

Oleh Karena itu bakat yang dimiliki harus bisa juga dipaparkan atau diaplikasikan dengan baik. Karena Manusia itu belajar dari sebuah pengalaman dan dalam diri seseorang untuk menjalankan tugasnya itu secara baik, sejalan dengan kewibawaannya maka psikologinya yaitu menurut usia kronologis.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

1) Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik

Gaya ini sangat memaksakan dan sangat mendesak kekuasaan kepada bawahan.

²¹ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 103.

2) Gaya Kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis cocok pada organisasi modern karena pemimpin menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan.

3) Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik ini bersifat bahwa pemimpin menganggap bawahan seperti manusia yang belum dewasa, pemimpin bersifat terlalu melindungi bawahan untuk mengambil keputusan.

4) Gaya kepemimpinan laissez faire

Gaya kepemimpinan yang berbeda dengan gaya paternalistik karena gaya kepemimpinan ini bersifat pemimpin tidak banyak turun tangan maupun ikut campur.²²

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

1) Kemampuan strategis

Diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin yang mengetahui kondisi sosial baik politik yang akan melengkapi operasional organisasi yang telah dipimpinnya.

2) Kemampuan interpersonal

Kemampuan interpersonal adalah kemajuan pemimpin yang telah memberikan hubungan baik, berkomunikasi, berinteraksi terhadap para bawahannya dan seluruh elemen perusahaan.

²²J. Riberu, *Gaya-gaya Kepemimpinan* (Jakarta: CV. Podaman Ilmu Jaya, 1992), hlm. 7.

3) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis yaitu diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang pemimpin itu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin karena Seorang pemimpin yang memiliki atau yang akan menjadi panutan bagi bawahannya. Sehingga mereka akan menjadi hormat kepadanya.²³

d. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan gaya kepemimpinan antara pemimpin dan karyawan /pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki. ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha, membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan dari berbagai *literature* dalam konteks hubungan antara pemimpin karyawan ada dua gaya kepemimpinan yang diterapkan, yaitu:²⁴

- a. Pemimpin dengan gaya orintasi tugas (*taks-otorinted*), dan
- b. Pemimpin dengan gaya orientasi pegawai (*employee orinted*).

Maka dari teori dan penelitian terdahulu diatas bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah satu dorongan baik terhadap orang lain maupun dari diri sendiri juga untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan sadar dan semangat karena untuk mencapai target tertentu.

²³ Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, Diterjemahkan dari "Al-Idarah Fi Al-Islam" Oleh Dimyauddin Dijiuwani* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 135-149.

²⁴ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 125.

Karena seorang pekerja/karyawan itu harus bisa mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau member sebagai semangat terhadap faktor tersebut. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi itu melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang telah dihadapinya juga akan berbeda pula.²⁵ Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi dalam islam diartikan sebagai energi amal yang dilakukan, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-An-am ayat 162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Artinya: "Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu baginya; dan demikian Itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)".

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurus nya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang

²⁵Irham Fahmi, hlm. 87-88.

kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya dihadapan Allah SWT, pada hakikatnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah SWT.

b. Jenis-jenis Motivasi

Kehidupan berorganisasi, seharusnya motivasi itu harus bisa menjadi salah satu yang sangat penting dan perlu dilakukan karena dengan adanya motivasi ini mampu merubah perilaku seseorang agar termotivasi. Adapun jenis-jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu manager harus bisa memotivasi bawahannya akan tetapi memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu manager harus bisa memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka bisa mendapat hukuman. Dengan memotivasi karyawan semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.²⁶

c. Prinsip-prinsip Motivasi

- a) Prinsip kerja sama.
- b) Prinsip berkomunikasi.
- c) Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan.

²⁶Ach. Mohyi. *Teori dan Perilaku Organisasi* (Surabaya: UMM Press, 1999), hlm.162.

- d) Prinsip penugasan.
- e) Prinsip mempertahankan karyawan.²⁷

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang berasal dari karyawan adalah:

- 1) keinginan untuk dapat hidup

Bagian dari kebutuhan setiap manusia agar bisa hidup dimuka bumi ini. Keinginan itu juga merupakan pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu banyak, akan tetapi kondisi kerja itu juga harus yang aman dan nyaman.

- 2) kompensasi yang memadai

Merupakan sumber penghasilan yang utama bagi para karyawan dalam menghidupi diri beserta keluarga. Dan Kompensasi itulah yang memadai bukan merupakan alat untuk dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- 3) jaminan pekerjaan

Seseorang itu mau bekerja maksimal untuk perusahaan yang bersangkutan sehingga merasa ada jaminan yang didapatkan berupa promosi jabatan, maupun jaminan yang didapatkan dan untuk mengembangkan potensi diri itu juga.

- 4) Status dan tanggung jawab

²⁷ Ach. Mohyi., hlm. 93-94.

Sebuah jabatan tertentu merupakan kebanggaan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dengan menduduki jabatan diberi tanggung jawab untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.²⁸

e. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi setiap kinerja individual. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang memiliki upaya substansional yang menunjang pada tujuan-tujuan produksi kerjanya dan organisasi dimana pun ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya dalam hal kerja.²⁹ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan kemampuan relatif rendah tetapi dengan motivasi tinggi, mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi, tetapi dengan motivasi rendah.

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.³⁰ Kedisiplinan harus di tegakkan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka sebuah perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

²⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: kencana, 2009), hlm. 116-118.

²⁹J.Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 64.

³⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 129.

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena , setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.³¹

Sebagaiman diriwayatkan dari Ibnu Umar, bahwa waktu adalah sesuatu yang amat berharga sehingga jika diabaikan maka secara otomatis adalah sesuatu yang amat berharga sehingga jika diabaikan maka secara otomatis akan merugi. Sebagaimana diriwayatkan dari Ibnu Umar, bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda sebagai berikut:

ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ
الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

“Jika engkau Pada waktu sore, maka janganlah engkau menunggu waktu datangnya waktu pagi, dan jika engkau pada waktu pagi, maka janganlah engkau menunggu waktu datangnya waktu sore, dan pergunakanlah (beramallah) Pada waktu sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, dan pergunakanlah (beramallah) Pada waktu hidupmu sebelum datang waktu matimu” (HR. Bukhari).³²

³¹Melayu S. P Hasibuan, hlm. 191.

³²Bukhari, Nomor. 5937.

Islam memandang kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa ayat 59: menjelaskan tentang kepatuhan, kedisiplinan menaati suatu aturan yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَرَسُوْلِهِۦٓ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
 الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*³³

Kedisiplinan sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Untuk itu seorang manajer perusahaan perlu memperhatikan sikap disiplin karyawannya. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang

³³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Jamanatul'ali, 2010)

tinggi dikalangan karyawan atau meningkatnya efesiensi dan produktivitas kerja para karyawan.³⁴

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mengku Negara berpendapat bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah salah satu upaya didalam menggerakkan pegawai dan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, tujuan dasarnya yaitu untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara proventif dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Sebuah upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan dan tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan tertentu.³⁵

c. Pendekatan Disiplin

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa pendekatan disiplin ada 3 (tiga) yaitu:³⁶

a) Disiplin modern yaitu menjumpai sejumlah keperluan dan kebutuhan baru di luar hukuman.

³⁴ Muhammad Isa, "Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ", dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No. 1, Januari-Juni 2018, hlm. 85.

³⁵ Melayu S. P Hasibuan, hlm. 49.

³⁶ Melayu S. P Hasibuan, hlm. 50.

- b) Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
- c) Pendekatan disiplin bertujuan yaitu pendekatan disiplin bertujuan berasumsi.

d. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sebuah perusahaan dalam menegakkan disiplin kerja tentu ada yang melanggarnya maka dari itu pimpinan harus menerapkan sanksi yang telah melanggar disiplin kerja.³⁷

- a) Diberikan surat peringatan (SP)
- b) Pemberian sanksi secepatnya
- c) Pemberian sanksi harus konsisten
- d) Pemberian sanksi harus sesuai dengan pelanggarannya
- e) Pemberian sanksi harus sama.

Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar karyawan/pekerja yang melakukan kesalahan tersebut menyadari pelanggaran yang dilakukan itu akan berdampak pada perusahaan yang tidak baik.

e. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya yang banyak mempengaruhi tingkat indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi, adalah:³⁸

- 1) Tujuan dan kemampuan

³⁷Melayu S. P Hasibuan, hlm. 51-52.

³⁸Prastika Meilany, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Jom Fisip*, Vol. 2, No. 2, Oktober 2015, hlm. 5.

Sebuah tingkat kedisiplinan yang ikut mempengaruhi kepada karyawan tujuan yang akan dicapai itu harus jelas dan ditetapkan secara menantang bagi kemampuan karyawan tersebut.

2) Teladan pemimpin

Pada dasarnya sangat berperan teguh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan itu dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya. Maka Pimpinan yang harus memberi contoh yang baik bagi karyawannya.

3) Penghargaan

Penghargaan sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu apresiasi bagi karyawan dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

4) Sanksi hukuman

Sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman berat maupun hukuman ringan.

f. Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin dan Aritonang menyatakan bahwa:

Menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan adalah bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja ini seharusnya dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi yang akan merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan itu juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁹ Pada teori dan kinerja terdahulu diatas maka disiplin kerja itu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan penelitian ini maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang diteliti.

Tabel II
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul penelitian	Hasil
1.	Rohma Nurlia (Skripsi, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan kerja pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung	Pada hasil penelitian, analisa pada pengujian hipotesis yang sudah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yaitu dari kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Berarti sudah dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu secara positif sudah berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.

³⁹Budi Setiyawan dan Waridin, "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No2., hlm. 181-198.

2.	Emelia Ika Andriyani (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas senata Dharma Yogyakarta, 2016)	Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan yaitu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Adminitrasi) (Non Medis) Rumah Sakit Panti Rapiin Yogyakarta)	Hasil dari penelitian ini sudah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan itu juga ada diterapkan dirumah sakit panti rapih yogyakarta yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Yang mana sudah memberikan uji hipotesis dan menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan itu yang akan diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. gaya kepemimpinan itu juga memiliki perilaku sedang menerima saran, dan berpendapat dari kritikan dari bawahannya gaya kepemimpinan itu juga perlu dipertahankan karena aspek yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek dimana pemimpin harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan rumah sakit itu juga.
7.	Muhammad Isa, (Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, IAIN Padangsidempuan, 2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pnm (Permodalan Nasional Madani) Ulamm Cabang Padangsidempuan	Terdapat Pengaruh kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pnm (Permodalan Nasional Madani) Ulamm Cabang Padangsidempuan

3.	Arini Yulianita (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) gaya kepemimpinan (X_1) terhadap persial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi (X_2) secara persial berpengaruh yang paling signifikan itu adalah terhadap kinerja karyawan. Dari hasil keseluruhan semua bahwa hipotesisi itu dari kedua dalam penelitian tersebut.
4.	Galih Aryo Nimpuno (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)	Pengaruh kedisiplinan kerja gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka pelajar Yogyakarta	Hasil dari penelitian pada taraf signifikansi 5% juga menunjukkan bahwa: (1) ada disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Annisa Aulia Yanuar (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. pertamina dimakassar	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dari kompetensi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai itu tersebut.
6.	Wayan Gede Supartha, (Jurnal Universitas Udayana, Bali	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para guru di SMUN 2 Baucau. Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang

			tepat mampu membangkitkan gairah para guru yang selanjutnya para guru berkinerja dengan baik.

Adapun perbedaan dan persamaan dari penelitian sebelumnya dari beberapa hal adalah:

1. Persamaan penelitian ini juga dengan penelitian Rohma Nurlia yaitu terletak pada variabel terikatnya dari kinerja karyawan dan pada variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian dari Norma Nurlia diteliti di PT. Al-Ijarah Indonesia finance Lampung, sedangkan lokasi penelitian saya di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.
2. Persamaan penelitian ini yaitu dengan penelitian Emilia Ika Andriani adalah terletak pada variabel terikatnya dari kinerja karyawannya dan pada variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian Emilia Ika Andriyani meneliti bahwa Karyawan dari Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Rapih Yogyakarta sedangkan lokasi penelitian saya di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.
3. Persamaan penelitian juga dari penelitian Arini Yulianita yaitu terletak pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu

penelitian Arini Yulianita menggunakan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan dari penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan. Kemudian lokasi penelitian, Arini Yulianita meneliti di CV. Cipta Nusa Sidoarjo, sedangkan lokasi penelitian saya di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

4. Persamaan dari penelitian ini yaitu dengan penelitian Galih Aryo Nimpuno adalah yang terletak pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, dalam penelitian Galih Aryo Nimpuno variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan. Kemudian dari lokasi penelitian, dimana lokasi penelitian dari Galih Aryo Nimpuno yaitu di UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta, sedangkan lokasi pada penelitian ini adalah di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.
5. Persamaan dari penelitian ini Annisa Aulia Yanuar yang terletak dari variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, dalam penelitian Annisa Aulia Yanuar variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi, sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya hanya gaya kepemimpinan. Kemudian lokasi penelitiannya. dimana lokasi penelitian dari Annisa Aulia Yanuar diteliti adalah di PT. Pertamina di Makassar, sedangkan lokasi dari penelitian ini yaitu di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

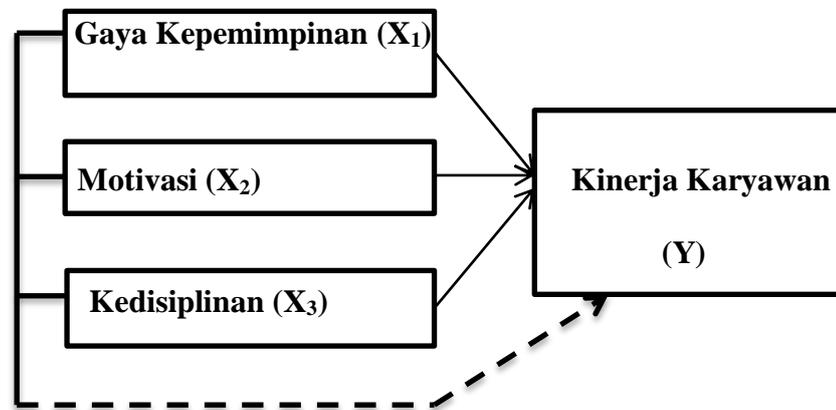
6. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wayan Gede Supartha yaitu terletak pada variabel bebasnya (X) dan tempat penelitiannya sedangkan lokasi dari penelitian ini yaitu di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yaitu merupakan sintesa terhadap hubungan antara variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang sudah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga sintesa menghasilkan hubungan antara variabel yang telah diteliti. Sintesa dari hubungan variabel itu sendiri, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.⁴⁰

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 89.

Gambar. 11.1
Kerangka Pikir



Keterangan :

----- = Simultan

————— = Parsial

Oleh karena itu perlu diteliti apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan.

D. Hipotesis

Hipotesis mengandung makna pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian, atau hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian dan perlu dibuktikan melalui penelitian secara empiris dan hasil penelitiannya menolak atau menerima hipotesis tersebut.⁴¹ Dijelaskan diatas, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

⁴¹Sofar Silean dan Yyak Heriyanto, *Pengantar Statistika Sosial* (Jakarta: IN Media, 2013), hlm. 103.

H_{a1} = Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

H_1 = Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

H_2 = Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

H_3 = Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Tanaman Industri Putara Lika Perkasa.

H_4 = Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dari penelitian ini peneliti memilih lokasi yaitu di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Jl. Simpang Amelia Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan, Kabupaten Labuhan Batu Selatan kode pos 21465, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan bulan Maret 2021

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak di tuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut, serta penampilan di hasilnya.⁴² Jadi Pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang lebih identik dengan deduktif umum ke hal khusus sehingga penelitian ini juga harus ada landasan teori.⁴³

Jenis pendekatannya menurut tehnik samplingnya ialah:

- a. Pendekatan populasi
- b. Pendekatan sampel
- c. Pendekatan kasus.

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 131.

⁴³Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 19-20.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Adapun menjadi populasi dari penelitian ini yaitu karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa. Yang dimana jumlah keseluruhan adalah 961 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel sering juga disebut dengan contoh yaitu, himpunan bagian dari suatu populasi. Sebagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Pengambilan sampel dari suatu populasi disebut sebagai penarikan sampel atau sampling.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *rumus taro yamane* dengan tingkat kesalahan 10% maka sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

keterangan

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

d = Presisi (ditetapkan 10%)

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$= \frac{961}{961 \times 0,1^2 + 1}$$

$$= \frac{961}{961 \times 0,01 + 1}$$

= 90,66 dibulatkan menjadi 91 orang

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang telah diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, contoh wawancara atau kuesioner.⁴⁴

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jawaban dari responden melalui penyebaran angket kepada sampel yaitu sebagian karyawan PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah disusun, dikembangkan dan diolah kemudian dicatat oleh pihak lain.⁴⁵ Data sekunder dalam penelitian ini adalah data perusahaan untuk mengetahui jumlah karyawan, berbagai literatur baik berupa buku, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan materi kajian gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yaitu alat bantu yang telah dipilih dan digunakan oleh seorang peneliti dalam kegiatan yang akan menjadi sistematis dan menjadi mudah. Adapun yang menjadi instrument pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket atau *kuesioner*.

⁴⁴Juliansyah Noor, *Metode Penelitian* (Jakarta: Pranadamedia Group, 2011), hlm. 53.

⁴⁵Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 137

1. Angket (*kuesioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. *Kuesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁴⁶

Pengukuran kuesioner digunakan dengan menggunakan *likert scale* dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor sebagai berikut.

Tabel 3
Skala Ordinal

Nilai Jawaban Positif	Jawaban Angket
SS (Sangat Setuju)	1
S (Setuju)	2
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	5

Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas	1,2,3,4	4
	2. Kuantitas	5,6,7	3
	3. Ketepatan waktu	8,9,10	3
Gaya kepemimpinan (X₁)	1. Kemampuan strategis	1,2,3	3
	2. Kemampuan interpersonal	4,5	2
	3. Kemampuan teknis	6,7	2

⁴⁶Sugiyono, hlm. 199.

Motivasi (X₂)	1. Keinginan	1,2	2
	2. Kompensasi yang memadai	3,4	2
	3. Jaminan pekerjaan	5,6	2
	4. Status dan tanggung jawab	7,8,9,10	4
Kedisiplinan (X₃)	1. Tujuan dan kemampuan	1,2	2
	2. Teladan pemimpin	3,4,5	3
	3. Penghargaan	6,7	2
	6. Sanksi hukuman	8,9,10	3

F. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah kunci penting untuk penelitian yang efektif. Validitas adalah syarat untuk penelitian kuantitatif dan kualitatif (dalam penelitian naturalistik). Versi terdahulu dari validitas berdasarkan pandangan bahwa pada dasarnya suatu instrumen dapat mengukur apa yang sebenarnya dimaksudkan untuk diukur.⁴⁷

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada suatu pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r_{hitung} (*nilai person correlation*) yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana r -tabel dapat diperoleh melalui df (*degree off freedom*) = $n-2$ (signifikan 10%, n = jumlah sampel). Jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid. Pengujian validitas data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

⁴⁷Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 158.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang hasilnya akan tetap sama (konsisten). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (*stability/test retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen).⁴⁸

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* > 0,6 maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah andal dan reliabel.⁴⁹ Dengan ketentuan, jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,6, maka pernyataan-pernyataan digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak reliabel. Pengujian data akan dilakukan menggunakan SPSS.

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini telah digunakan untuk mengetahui apakah populasi data itu berdistribusi normal atau tidak. Maka uji ini sering digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, likert, interval atau

⁴⁸Riduan Dkk, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 194.

⁴⁹Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hlm. 36-38.

punrasio. Dari penelitian ini sering digunakan uji *one kolmogrov-smirnov* yaitu uji Apabila $\text{sig} > 0,1$ maka distribusi yang bersifat normal. Apabila $\text{sig} < 0,1$ maka distribusi data itu tidak bersifat normal.⁵⁰ Pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu menggunakan metode Uji Kolmogrov-Smirnov maka kriteria pengujian nya ini yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,10$, maka H_0 ditolak, artinya distribusi data tidak normal
- b. Jika nilai signifikan $> 0,10$, maka H_a diterima, artinya distribusi data bersifat normal.⁵¹

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinearitas

Menurut Sudarmanto uji multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji apakah ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variable bebas lainnya. Pengujian ini sering digunakan dengan analisis linear berganda, maka dengan itu terdapat dua atau lebih antara variabel bebas atau variabel independen yang sering di duga akan mempengaruhi variabel terikatnya. Pendugaan itu akan dipertanggung-jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan antara linear dan diantara variabel-variabel independen.⁵² Maka Untuk mendeteksi adanya multikorelasi dapat dilihat dari nilai toleransi dan *VIF*

⁵⁰Sofyan Siregar, *Stantika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 245.

⁵¹Goat Op. Cit., hlm 107

⁵²Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya dengan SPSS* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 59.

(*Variance Inflation Factor*). Kriteria pengambilan keputusan dalam multikolinearitas ialah sebagai berikut.

Apabila VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1, maka akan dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.⁵³

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bermaksud untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak semua pengamatan. Dan Apabila asumsi itu tidak terjadi heteroskedastisitas ini maka tidak akan terpenuhi, dan penaksir akan menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien ini bisa dikatakan akan menjadi kurang akurat, karena Suliyanto berpendapat bahwa heteroskedastisitas yaitu ada varian variabel antara model regresi yang tidak sama.⁵⁴

Heteroskedastisitas di uji menggunakan uji koefisien korelasi *spearman'srho* untuk mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas ialah sebagai berikut:

Jika korelasi diantara variabel independen dengan residual akan mendapat nilai signifikan $< 0,10$ akan tetapi dapat dikatakan bahwa terjadi problem heteroskedastisitas. Jika korelasi antar variabel ini independen dengan residual didapat nilai signifikan $> 0,10$ dapat juga dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.⁵⁵

⁵³Duwi Priyatno, *SPSS 22 : Pengelola Data Terpadu* (Yogyakarta: ANDI, 2014), hlm. 36.

⁵⁴Tedi Rusman, hlm. 63.

⁵⁵Sahid Raharjo, <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html?m=1>

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai langkah yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Yang menjadi pembeda antara kedua terletak pada variabel yang telah dimiliki peneliti. Analisis regresi yaitu kelanjutan setelah uji validitas, reabilitas dan asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda ini menjadi persamaan regresi yang telah menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk persamaan regresi linear berganda ini sebagai berikut: ⁵⁶

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e.$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Koefisien Konstanta

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien Regresi Variabel Bebas

x_1 : Gaya Kepemimpinan

x_2 : Motivasi

x_3 : Kedisiplinan

e: Tingkat *error*

Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 \text{Gaya Kepemimpinan} + b_2 \text{Motivasi} + b_3 \text{Kedisiplinan} + e$$

⁵⁶Duwi Priyatno, hlm. 160.

J. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinan dari regresi linear berganda yang sering digunakan untuk mengetahui hasil dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Apabila Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya akan dikatakan semakin baik. Dan jika dapat disebutkan bahwa variabel independen itu, memiliki kontribusi yang besar terhadap variabel dependen.⁵⁷

2. Uji parsial (Uji-t)

Uji parsial dengan t-test pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.⁵⁸ Ketentuan dalam uji t yaitu: Berdasarkan nilai signifikansi.

- a. Jika nilai signifikansi (Sig). < probabilitas 10% maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig). > probabilitas 10% maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.⁵⁹

⁵⁷ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 77.

⁵⁸ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 148.

⁵⁹ Sahid Raharjo, <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html?m=1>

3. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F ini sering dipakai untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.⁶⁰ Setelah diperoleh F_{hitung} 10% maka untuk interpretasi hasilnya akan berlaku ketentuan ini apabila:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

⁶⁰Nur Asnawi dan Masyhuri, hlm. 182.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. HTI Putra Lika Perkasa

1. Sejarah PT. HTI Putra Lika Perkasa

Meningkatkan kerusakan hutan alam produksi di Indonesia menyebabkan pasokan bahan baku industri hasil hutan kayu menjadi menurun. Untuk itu pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) merupakan salah satu solusi dalam rangka mengatasi kelangkaan bahan baku industri pengolahan hasil hutan kayu tersebut. Selain bermanfaat untuk memecahkan sulitnya bahan baku industri pengolahan hasil hutan kayu, pembangunan HTI juga bermanfaat dalam rangka perbaikan lingkungan, khususnya untuk mengulangi lahan tidak produktif. Hal ini sejalan dengan rencana kehutanan tingkat nasional (RKTN), yaitu dalam rangka mencapai produktivitas dan peningkatan nilai sumber daya hutan yang berkelanjutan jangka panjang kehutanan.

PT. Putra Lika Perkasa (PT. PLP) merupakan perusahaan Swasta nasional yang mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan pembangunan HTI, berdasarkan surat keputusan Menteri Kehutanan No. 136/kpts-II/1997 tanggal 10 maret 1997, tentang pemberian hak perusahaan hutan tanaman industri atas areal hutan seluas \pm 10.000 ha di provinsi daerah tingkat 1 Sumatera Utara kepada PT. Putra Lika Perkasa.

PT. Putra Lika Perkasa didirikan di Medan berdasarkan akte notaris Marah Sutan Nasution, S.H No. 36 tanggal 16 Juni 1988, dan disahkan

berdasarkan keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI No. C2-8747.HT.01.th 88 tanggal 16 Juni 1988. Berdasarkan akte perubahan terakhir notaries Susan Widiya, S.H nomor 24 tanggal 25 Februari sampai dengan saat ini PT. PLP sudah merealisasikan penanaman seluas ± 6.684 ha yang tersebar pada 3 (tiga) lokasi. Sisanya merupakan kawasan lindung, sarana prasarana, tanah kosong dan areal yang telah menjadi areal okupasi masyarakat seluas ± 1.996 ha. Rencana penanaman untuk periode 2012-2021 merupakan pergantian atau peremajaan terhadap tanaman daur pertama yang telah masuk tebang, serta penyesuaian tata ruang dengan aturan perundangan yang berlaku.

Untuk itu diperlukan perencanaan yang cermat, efektif dan efesiensi serta mengacu pada kaidah perencanaan yang benar dan berdasarkan ilmu kehutanan yang dapat diterapkan, pertimbangan bisnis yang rasional serta berdasarkan kondisi tanah terkini. Pertimbangan bisnis yang rasional serta berdasarkan perencanaan harus lengkap, ringkas, jelas dan terukur, sehingga memudahkan dalam penerapannya dilapangan dan tidak menyulitkan dalam melakukan kaji ulang (*review*) terhadap tingkat pencapaiannya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penyusun rencana kerja usaha pemanfaatan hasil Hutan Tanaman Industri (RKUPHHK-HTI) untuk jangka 10 (sepuluh) tahun ini akan digunakan sebagai acuan bagi penyusun rencana kerja tahunan usaha pemanfaatan hasil hutan kayu HTI (RKUPHHK-HTI) yang merupakan rencana jangka pendek, sesuai dengan

Peraturan Pemerintah No. 06 tahun 2007 Tentang Tata Hutan dan Penyusunan Rencana Pengelolaan Hutan serta Pemanfaatan Hutan jo. Nomor P.14/Menhut-II/2009 Tanggal 5 Maret 2009 Tentang Rencana Kerja Usaha Pemanfaatan Hutan Jo Peraturan Pemerintah No 03 Tahun 2008.

Teknis penyusunan RKUPHHK-HTI mengacu pada Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.62/Menhut-II/2008 jo Nomor P.14/ Menhut-II/2009 tanggal 5 Maret 2009 Tentang Rencana Kerja Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Tanaman Industri dan Hutan Tanaman Rakyat.

RKUPHHK-HTI memberikan manfaat baik bagi perusahaan pemegang izin UPHHK-HTI, pemerintah, dan masyarakat pada umumnya bagi pemegang IUPHHK-HTI, RKUPHHK-HTI ini akan digunakan sebagai rencana makro bagi kegiatan perencanaan yang meliputi seluruh pengelolaan Hutan selama periode sepuluh tahun sementara bagi pemerintah RKUPHHK-HTI bermanfaat karena berguna sedangkan bagi masyarakat sekitar, RKUPHHK-HTI bermanfaat karena dapat digunakan sebagai sumber informasi menyangkut kepastian hak dan kewajiban timbal balik antara masyarakat dan perusahaan, sekaligus dapat digunakan sebagai panduan bagi perusahaan dan masyarakat melakukan kolaborasi pengelolaan Hutan Tanaman Industri.

2. Visi dan Misi PT. HTI Putra Lika Perkasa

a. Visi

- 1) Mengetahui kondisi unit manajemen IUPHHK-HTI secara umum, baik aspek legal, fisik lapangan, keadaan hutan, serta kondisi sosial ekonomi dan budaya masyarakat.
- 2) Mengidentifikasi pengembangan sistem silvikultur yang tepat dalam pelaksanaan pembangunan HTI sesuai dengan kondisi tepak dan kelas perusahaan yang akan dibangun
- 3) Mengidentifikasi rencana pengelolaan sesuai dengan sistem silvikultur yang ditetapkan
- 4) Mengidentifikasi dan merencanakan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan
- 5) Mengidentifikasi dan merencanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat desa
- 6) Mengidentifikasi dan merencanakan kegiatan penelitian dan mengembangkan sesuai dengan kondisi biofisik dan sosial area kerja
- 7) Merencanakan kebutuhan pengorganisasian dan ketenagakerjaan serta rencana pengembangan sumber daya manusia
- 8) Merencanakan kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan untuk mendukung upaya pengelolaan hutan secara lestari terutama dari aspek lingkungan dan sosial

9) Menyusun rencana pengelolaan hutan tanaman sebagai panduan dalam mewujudkan sistem pengelolaan PT. PLP, baik menyangkut aspek prayarat pengelolaan hutan lestari lingkungan, maupun kelestarian sosial, dengan mempertimbangkan berbagai kondisi areal, aspek finansial, maupun resiko yang mungkin terjadi.

b. Misi

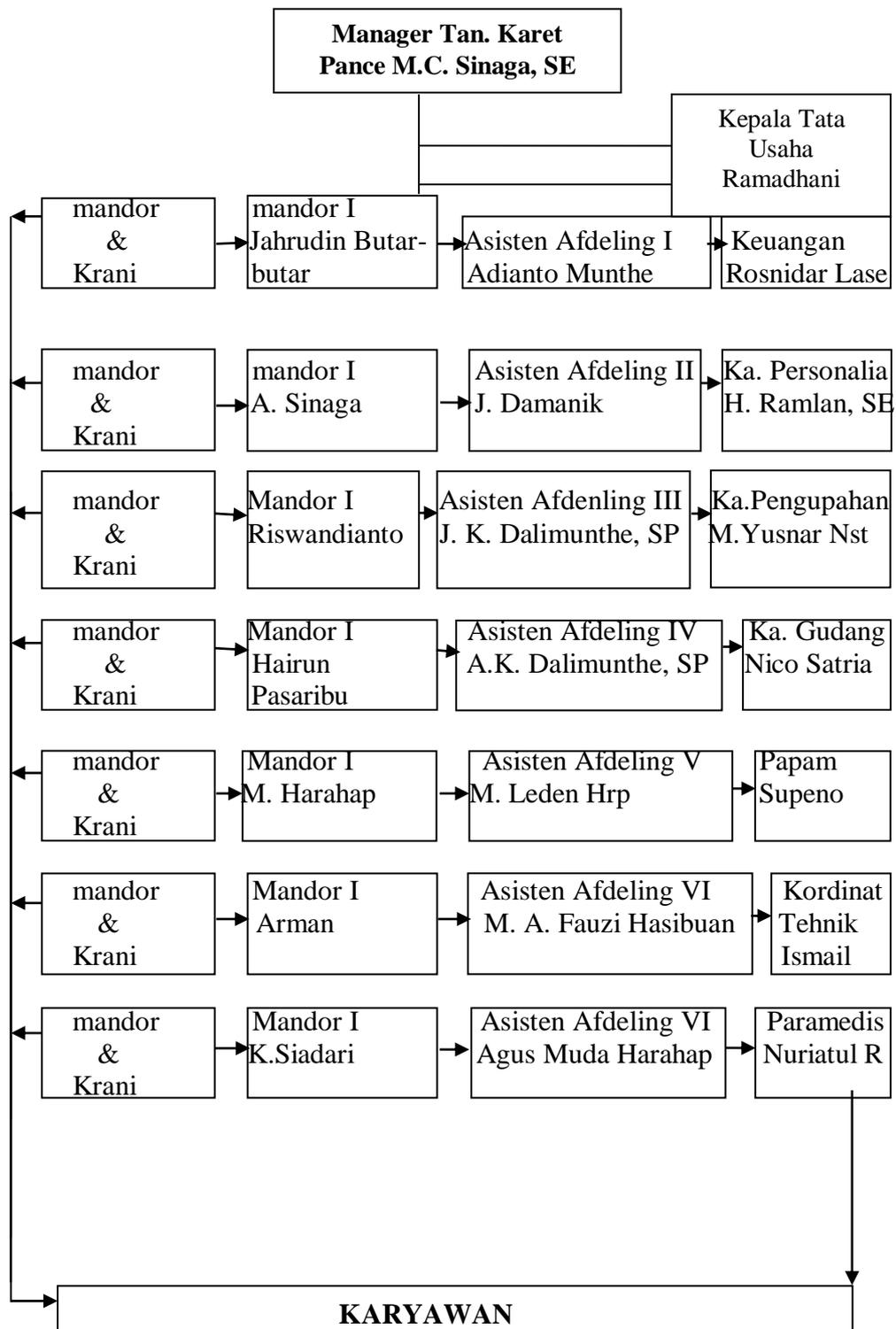
Mewujudkan sumber daya aparatur yang profesionalisme didalam menyelenggarakan pekerjaan, sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat guna mencapai agar tidak ada pengangguran dan membuat masyarakat tersebut sejahtera.

Tercapainya kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan indikator misi sebanyak 5.000 orang tenaga kerja didalam perusahaan PT. Putra Lika Perkasa dapat membangun PT. Putra Lika Perkasa.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan untuk memudahkan koordinasi dan komunikasi atas semua aktivitas yang bertanggung jawab dalam tugas dan wewenang dalam perusahaan masing-masing. Demikian juga pada PT. HTI Putra Lika Perkasa Sungai Kanan.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Putra Lika Perkasa BAG. Tanaman Karet
Tahun 2020



Sumber: PT. Putra Lika Perkasa BAG. Tanaman Karet Tahun 2020.

4. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Kemudian dalam karakteristik responden yang dimaksud adalah berdasarkan Jenis kelamin, usia, pendidikan, jenis pekerjaan, dan masa kerja hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan jenis kelamin responden yaitu laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	65	71.4
2	Perempuan	26	28.6
Jumlah		91 Orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2020.

Berdasarkan tabel IV.1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih sedikit dari pada laki-laki dengan persentase 28,6%. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 71,4%. Jadi laki-laki lebih banyak bekerja di perusahaan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia yang dijadikan sampel penelitian. Berikut ini dijadikan karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel IV.2 berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia Responden (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25	7	7.7
2	26-30	18	19.8
3	31-35	20	22.0
4	36-40	29	31.9
5	41-45	13	14.3
6	>46	4	4.4
Jumlah		91 Orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020

Berdasarkan tabel IV.2 hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa jumlah yang paling banyak responden berusia 31-35 tahun yaitu 20 orang persentase 22,0%. Kemudian paling sedikit responden berusia >46 tahun dengan persentase 4,4%.

c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan menguraikan responden berdasarkan Pendidikan. Oleh karena itu akan disajikan karakteristik responden berdasarkan tabel IV.3 berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	24	26.4
2	SMA/STM	65	71.4
3	DIII/S1	2	2.2
Jumlah		91 orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui karakteristik responden menurut pendidikan yang menunjukkan bahwa pendidikan responden didominasi oleh SMA/STM yaitu yang paling banyak 65 orang dengan

persentase 71,4%. Kemudian responden yang paling sedikit D-III/SI berjumlah 2 orang dengan persentase 2,2%.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dijadikan sampel penelitian. Berikut ini dijadikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel IV.4 berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

NO	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	0-3 tahun	13	14.3
2	4-6 tahun	21	23.1
3	3-9 tahun	46	50.5
4	>10 tahun	11	12.1
Jumlah		91 orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel IV.3 menguraikan karakteristik responden menurut Masa kerja dari karyawan 0-3 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 14,3%, 4-6 tahun berjumlah 21 orang, dengan persentase 23,1%, kemudian masa kerja 7-9 tahun berjumlah 46 orang, dengan persentase 50,5% dan masa kerja 10 > berjumlah 11 orang dengan persentase 12,1 orang.

e) Karakteristik Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik berdasarkan jenis pekerjaan yang dijadikan responden didominasi oleh karyawan. Berikut ini dijadikan karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan pada tabel tabel IV.5

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

NO	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Karyawan	83	91.2
2	<i>Security</i>	4	4.4
3	<i>CS (cleaning service)</i>	4	4.4
Jumlah		91 orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel IV.5 menguraikan karakteristik responden menurut jenis pekerjaan yang menunjukkan bahwa jenis pekerjaan responden didominasi oleh karyawan yaitu 83 orang dengan persentase 91,2%. Pekerjaan lainnya yaitu, *security* berjumlah 4 orang dengan persentase 4,4%. Kemudian responden dengan pekerjaan *CS (cleaning service)* berjumlah 4 Orang dengan persentase 4,4%.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah angket yang telah disusun valid atau tidak valid. Setelah angket disebarkan maka akan diperoleh hasil dari jawaban para responden pada setiap pernyataan yang menyangkut tentang variabel yang akan diteliti. Butir-butir angket yang digunakan harus memenuhi syarat validitas.

Tabel IV.6
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,621	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 91$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1735$	Valid
Item2	0,699		Valid
Item3	0,626		Valid
Item4	0,511		Valid
Item5	0,610		Valid
Item6	0,770		Valid

Item 7	0,520		Valid
--------	-------	--	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020

Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 7 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 91 - 2 = 89$ adalah 0,1735.

Tabel IV.7
Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,471	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 91$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1735$	Valid
Item2	0,673		Valid
Item3	0,618		Valid
Item4	0,734		Valid
Item5	0,677		Valid
Item6	0,256		Valid
Item7	0,648		Valid
Item8	0,694		Valid
Item9	0,482		Valid
Item10	0,422		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020.

Berdasarkan data diatas uji validitas Motivasi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 10 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 91 - 2 = 89$ adalah 0,1735

Tabel IV.8
Uji Validitas Kedisiplinan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,424	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 91$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1735$	Valid
Item2	0,663		Valid
Item3	0,539		Valid
Item4	0,673		Valid
Item5	0,585		Valid
Item6	0,691		Valid
Item 7	0,683		Valid
Item 8	0,669		Valid
Item 9	0,434		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas Kedisiplinan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 9 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 91 - 2$ adalah 0,1735.

Tabel IV. 9
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,615	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 91$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1735$	Valid
Item2	0,695		Valid
Item3	0,516		Valid
Item4	0,660		Valid
Item5	0,777		Valid
Item6	0,387		Valid
Item 7	0,697		Valid
Item 8	0,645		Valid
Item 9	0,232		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 9 adalah valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 91 - 2 = 89$ adalah 0,1735.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Jika *cronbach alpha* $> 0,60$ maka butir angket dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas untuk semua variabel:

Tabel IV.10
Uji Reabilitas

NO.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,725	Reliabel
2	Motivasi	0,773	Reliabel
3	Kedisiplinan	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020.

Berdasarkan uji reliabilitas dari hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk butir angket Gaya Kepemimpinan yaitu $0,725 > 0,60$. Artinya butir angket Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan *reliable*. Kemudian butir angket Motivasi memiliki *cronbach alpha* $0,773 > 0,60$. Artinya butir angket Motivasi dapat dikatakan *reliable*. Selanjutnya *cronbach's alpha* untuk variabel Kedisiplinan $0,60$. Artinya butir angket Kedisiplinan dapat dikatakan *reliable*. Dan kemudian untuk Kinerja Karyawan dengan *Cronbach's Alpha* $0,60$ artinya butir angket Kinerja Karyawan reliabel.

3. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk mean, maksimum, dan minimum dan standar deviasi.

Tabel IV.11
Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	91	17	35	28.51	3.274
Motivasi	91	23	49	41.98	4.650
Kedisiplinan	91	24	49	41.69	4.575
Kinerja Karyawan	91	26	48	40.02	4.297
Valid N (listwise)	91				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai yang paling minimum yang terletak pada variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) nilai minimum yaitu 17, dan nilai tertinggi 35, sedangkan nilai mean (rata-rata) yaitu 28,51. Selanjutnya variabel X_2 (Motivasi) dengan nilai minimum 23, maksimum ada

49, dan untuk rata rata mean 41,98. Selanjutnya pula dengan variabel X3 (Kedisiplinan) dengan nilai minimum 24, maksimum ada 49 dan rata-rata 41,69. Dan variabel Y (Kinerja Karyawan) nilai minimum yaitu 26, nilai maksimum yaitu 48, dan nilai Mean (Rata-rata) yaitu 40,02.

C. Deskripsi Data Penelitian

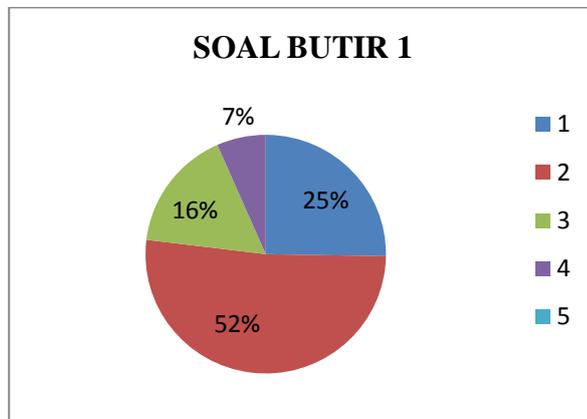
Hasil analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa skor terendah adalah 17, skor tertinggi 49 dan nilai rata-rata sebesar 41,98. Selain itu, data tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. HTI Putra Lika Perkasa, memiliki jumlah pertanyaan/pernyataan angket sebanyak 37 butir dengan jumlah 91 responden. Berikut adalah Diagram *Pie Chart* (Diagram Lingkaran) untuk 10 butir pernyataan/pertanyaan angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y):

1. Butir soal 1: Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

Tabel IV.12

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	23
2.	Setuju	47
3.	Kurang Setuju	15
4.	Tidak Setuju	6
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.2



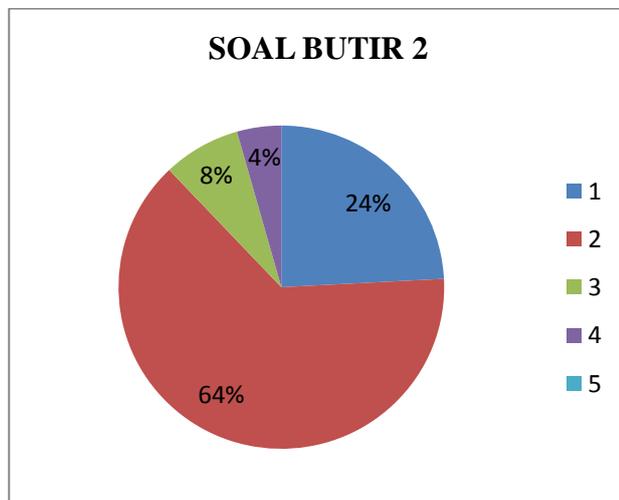
Dapat disimpulkan dari butir soal 1 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 23 responden dengan persentase 25% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 47 responden dengan persentase 52%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 15 responden dengan persentase 16%, kemudian tidak ada responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 6 responden dengan persentase 7% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

2. Butir soal 2: Masing-masing karyawan memiliki inisiatif dalam menangani suatu pekerjaan

Tabel IV.13

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	22
2.	Setuju	58
3.	Kurang Setuju	7
4.	Tidak Setuju	4
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.3



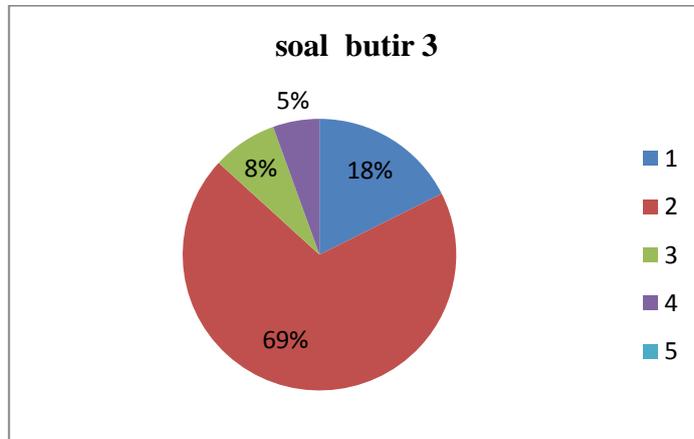
Dapat disimpulkan dari butir soal 2 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 22 responden dengan persentase 24% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 58 responden dengan persentase 64%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 7 responden dengan persentase 8%, kemudian 1 responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 4 dengan persentase 4% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

3. Butir soal 3: Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin

Tabel IV.14

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	16
2.	Setuju	63
3.	Kurang Setuju	7
4.	Tidak Setuju	5
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.4



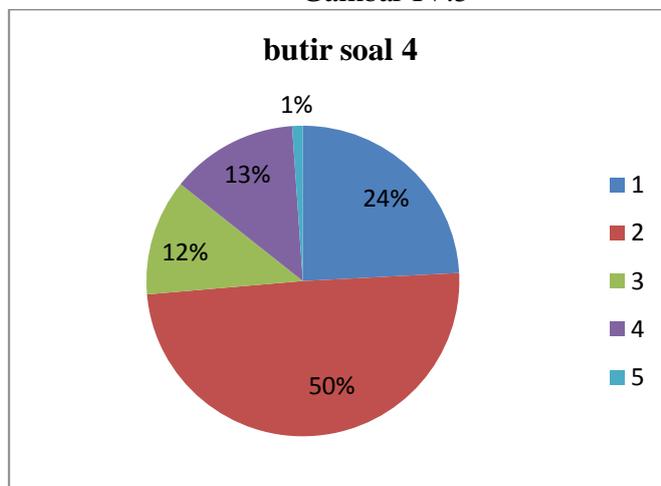
Dapat disimpulkan dari butir soal 3 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 16 responden dengan persentase 18% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 63 responden dengan persentase 69%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 7 responden dengan persentase 8%, “Tidak Setuju” terdapat 5 responden dengan persentase 8% dan kemudian tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”

4. Butir soal 4: Saya bekerja sesuai dengan arahan yang ditetapkan perusahaan

Tabel IV.15

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	22
2.	Setuju	45
3.	Kurang Setuju	11
4.	Tidak Setuju	12
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91

Gambar IV.5



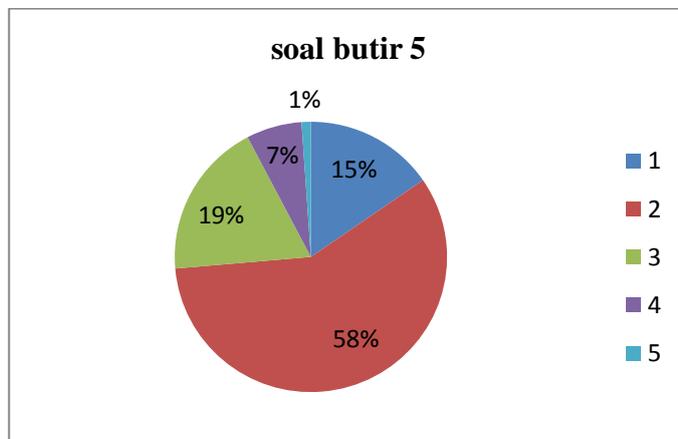
Dapat disimpulkan dari butir soal 4 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 4 responden dengan persentase 24% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 45 responden dengan persentase 50%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 11 responden dengan persentase 12%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 12 responden dengan persentase 12% kemudian responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

5. Butir soal 5: Saya bekerja sesuai target perusahaan

Tabel IV.16

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	14
2.	Setuju	53
3.	Kurang Setuju	17
4.	Tidak Setuju	6
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91

Gambar IV.6



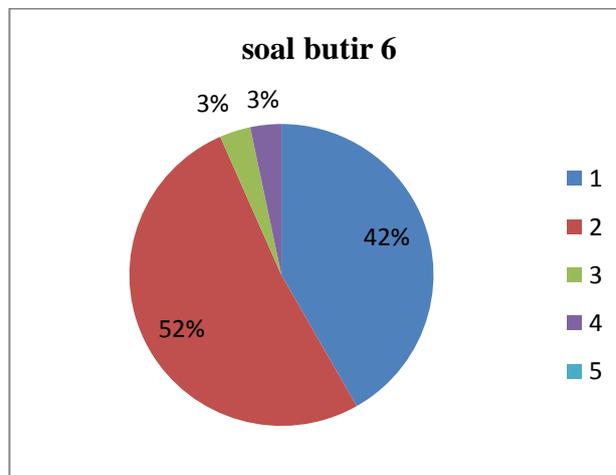
Dapat disimpulkan dari butir soal 5 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 14 responden dengan persentase 15% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 53 responden dengan persentase 58%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 17 responden dengan persentase 19%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 6 responden dengan persentase 7% kemudian responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, ”.

6. Butir soal 6: saya bekerja dengan jam kerja yang cukup

Tabel IV.17

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	38
2.	Setuju	47
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	3
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.7



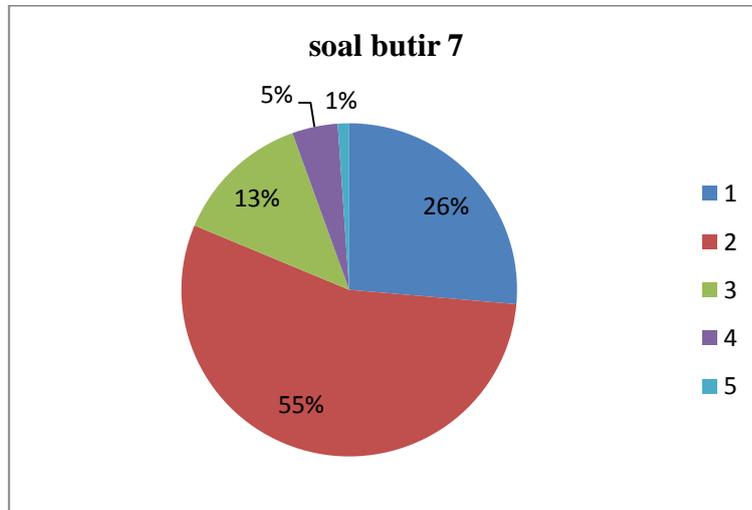
Dapat disimpulkan dari butir soal 6 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 38 responden dengan persentase 42% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 47 responden dengan persentase 52%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 3 responden dengan persentase 3%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3% dan tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”.

7. Butir soal 7: Hasil Pekerjaan saya memenuhi standar perusahaan

Tabel IV.18

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	24
2.	Setuju	50
3.	Kurang Setuju	12
4.	Tidak Setuju	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91

Gambar IV.8



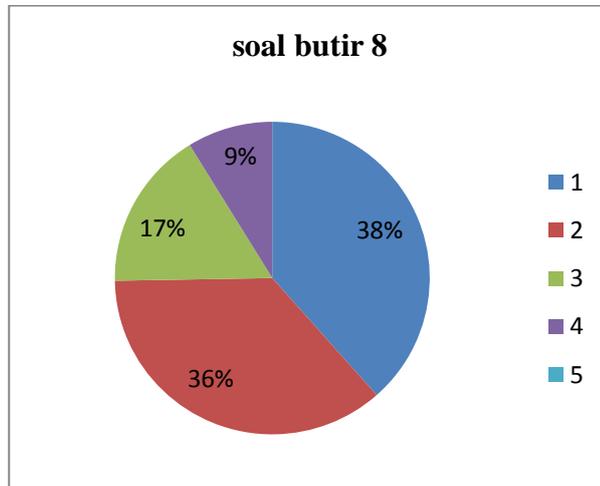
Dapat disimpulkan dari butir soal 7 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 24 responden dengan persentase 26% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 50 responden dengan persentase 55%, kemudian yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 12 responden dengan persentase 13%, kemudian yang menjawab “Tidak Setuju” terdapat 4 dengan persentase 5%, dan kemudian yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” terdapat 1 responden dengan persentase 1%.

8. Butir soal 8: karyawan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan jika melanggar peraturan

Tabel IV.19

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	35
2.	Setuju	33
3.	Kurang Setuju	15
4.	Tidak Setuju	8
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.9



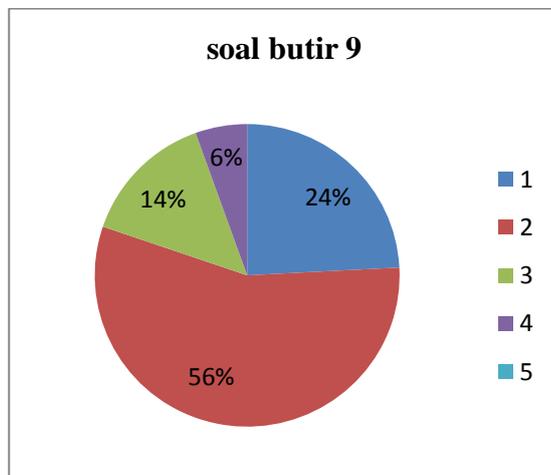
Dapat disimpulkan dari butir soal 8 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 35 responden dengan persentase 38% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 33 responden dengan persentase 36%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 17 responden dengan persentase 17%, kemudian Responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 8 dengan persentase 9% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

9. Butir soal 9: saya menaati aturan-aturan jam kerja

Tabel IV. 20

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	22
2.	Setuju	51
3.	Kurang Setuju	13
4.	Tidak Setuju	5
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.10



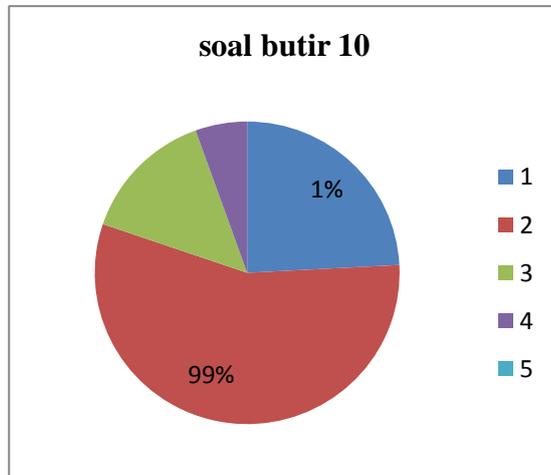
Dapat disimpulkan dari butir soal 9 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 22 responden dengan persentase 24% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 51 responden dengan persentase 56%, kemudian yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 13 responden dengan persentase 14%, “Tidak Setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase 6%, tidak ada Responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

10. Butir soal 10: saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel IV. 21

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	1
2.	Setuju	90
3.	Kurang Setuju	0
4.	Tidak Setuju	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.11



Dapat disimpulkan dari butir soal 10 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 90 responden dengan persentase 99%, tidak ada Responden yang jawabannya “Kurang Setuju” “Tidak Setuju” “Sangat Tidak Setuju”.

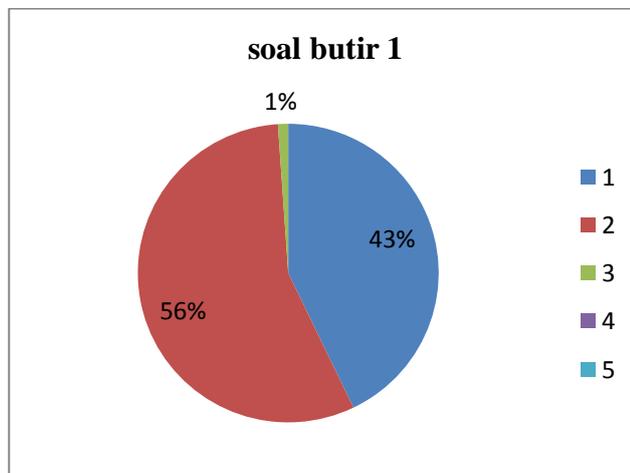
Berikut 7 butir pernyataan/pertanyaan untuk angket variabel gaya kepemimpinan (x1)

- butir soal 1: pemimpin membuat rencana kerja untuk mencapai tujuan perusahaan

Tabel IV. 22

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	39
2.	Setuju	51
3.	Kurang Setuju	1
4.	Tidak Setuju	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.12

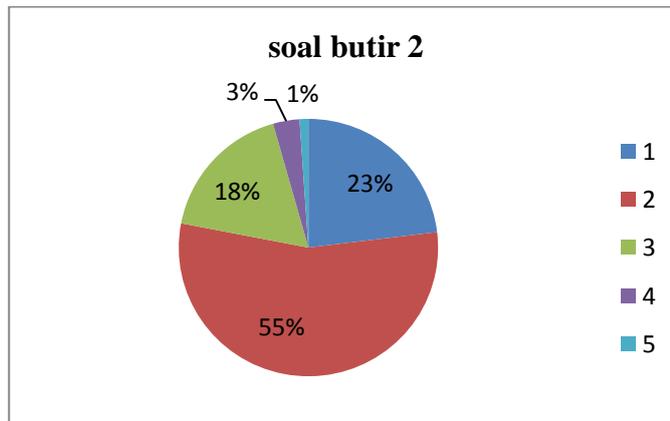


Dapat disimpulkan dari butir soal 1 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 39 responden dengan persentase 43% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 51 responden dengan persentase 56%, kemudian yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 1 responden dengan persentase 1%, dan tidak ada Responden yang jawabannya “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”.

2. Butir soal 2: pemimpin memuat kebijakan untuk mencapai program perusahaan

Tabel IV. 23

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	21
2.	Setuju	50
3.	Kurang Setuju	16
4.	Tidak Setuju	3
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91



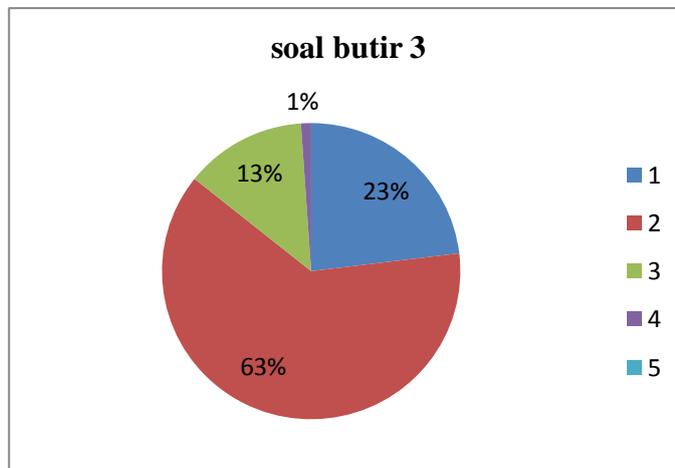
Dapat disimpulkan dari butir soal 2 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 21 responden dengan persentase 23% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 50 responden dengan persentase 55%, kemudian yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 16 responden dengan persentase 18%, “Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3%, dan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

- Butir soal 3: pemimpin merencanakan program untuk mencapai tujuan perusahaan

Tabel IV. 24

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	21
2.	Setuju	57
3.	Kurang Setuju	12
4.	Tidak Setuju	1
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.14

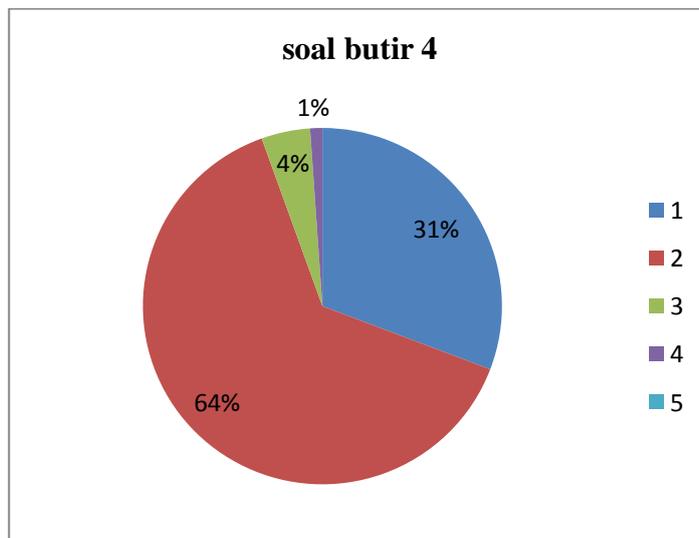


Dapat disimpulkan dari butir soal 3 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 20 responden dengan persentase 23% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 48 responden dengan persentase 63%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 2 responden dengan persentase 13%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, dan tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”.

4. Butir soal 4: pemimpin membina hubungan baik dengan karyawan

Tabel IV. 25

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	28
2.	Setuju	58
3.	Kurang Setuju	4
4.	Tidak Setuju	1
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91



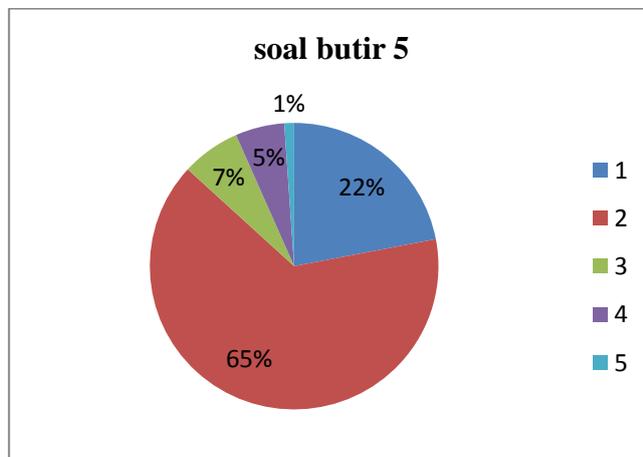
Dapat disimpulkan dari butir soal 4 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 28 responden dengan persentase 31% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 58 responden dengan persentase 64%, kemudian yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 4 responden dengan persentase 4%, “Tidak Setuju” terdapat 1 responden dengan persentase 1%, dan tidak terdapat responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

5. Butir soal 5: pemimpin berkomunikasi baik dengan bawahannya

Tabel IV. 25

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	20
2.	Setuju	59
3.	Kurang Setuju	6
4.	Tidak Setuju	5
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91

Gambar IV. 16



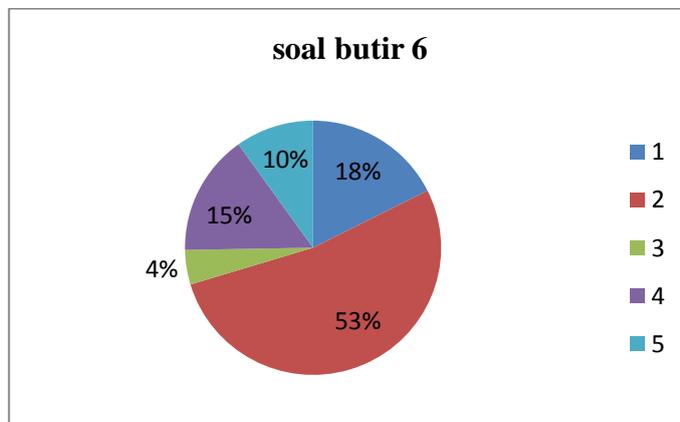
Dapat disimpulkan dari butir soal 5 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 20 responden dengan persentase 22% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 59 responden dengan persentase 65%, kemudian yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 6 responden dengan persentase 7%, “Tidak Setuju” dan terdapat 5 responden dengan persentase 5%, dan terdapat 1 responden dengan persentase 1%, “Sangat Tidak Setuju”.

6. Butir soal 6: pemimpin mempunyai pekerjaan sesuai dengan bidangnya

Tabel IV. 26

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	16
2.	Setuju	48
3.	Kurang Setuju	4
4.	Tidak Setuju	14
5.	Sangat Tidak Setuju	9
Jumlah		91

Gambar IV. 17



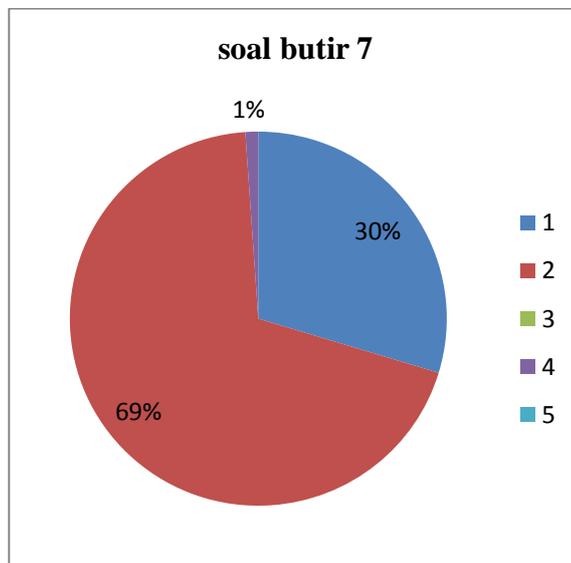
Dapat disimpulkan dari butir soal 6 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 16 responden dengan persentase 18% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 48 responden dengan persentase 53%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 4 responden dengan persentase 4%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 14 dengan persentase 15% dan “Sangat Tidak Setuju” terdapat 9 responden dengan persentase 10%.

7. Butir soal 7: pemimpin mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik

Tabel IV. 27

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	27
2.	Setuju	63
3.	Kurang Setuju	0
4.	Tidak Setuju	1
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV.18



Dapat disimpulkan dari butir soal 7 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 27 responden dengan persentase 30% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 63 responden dengan persentase 69%, dan tidak ada responden yang jawabannya “Kurang Setuju”, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

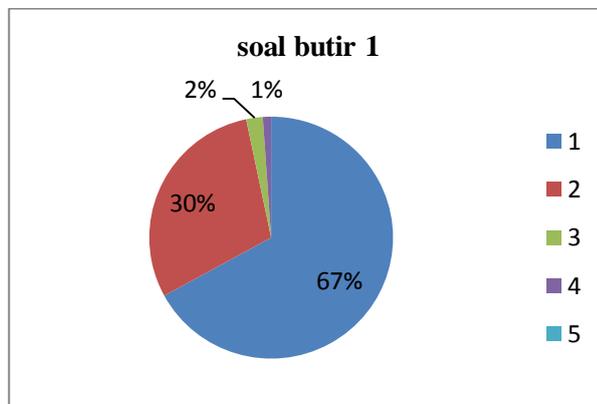
Berikut 10 butir pernyataan/pertanyaan untuk angket variabel motivasi (x2)

1. Butir soal 1: saya memperoleh gaji sesuai dengan harapan saya

Tabel IV. 28

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	61
2.	Setuju	27
3.	Kurang Setuju	2
4.	Tidak Setuju	1
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV. 19



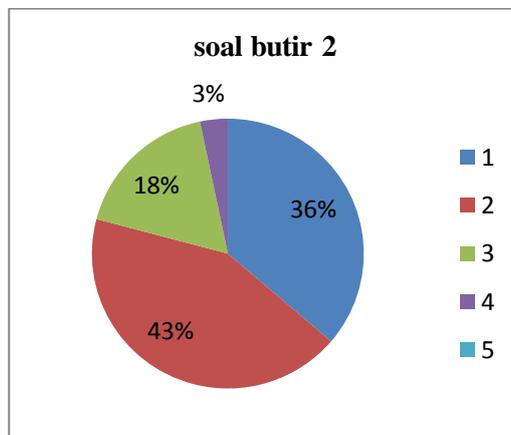
Dapat disimpulkan dari butir soal 1 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 61 responden dengan persentase 67%, dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 27 responden dengan persentase 30%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 2 responden dengan persentase 2%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

2. Butir soal 2: saya bekerja pada bagian yang saya inginkan

Tabel IV. 29

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	33
2.	Setuju	39
3.	Kurang Setuju	16
4.	Tidak Setuju	3
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV. 20



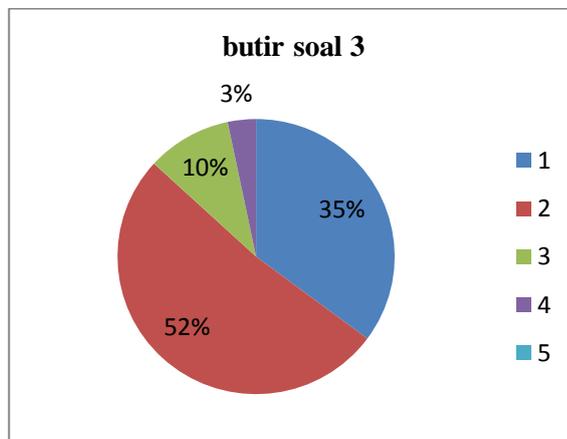
Dapat disimpulkan dari butir soal 2 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 33 responden dengan persentase 36% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 39 responden dengan persentase 43%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 16 responden dengan persentase 18%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

3. Butir soal 3: gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya

Tabel IV.30

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	32
2.	Setuju	47
3.	Kurang Setuju	9
4.	Tidak Setuju	3
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV. 21

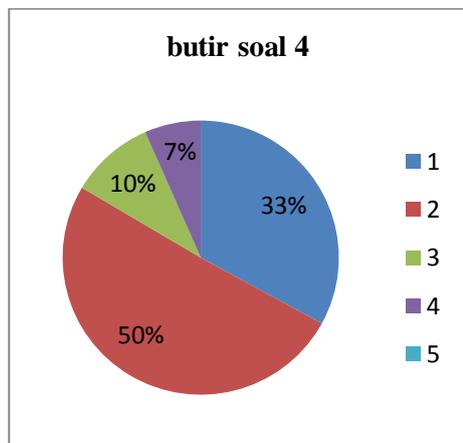


Dapat disimpulkan dari butir soal 3 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 32 responden dengan persentase 35% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 47 responden dengan persentase 52%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 9 responden dengan persentase 10%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

4. Butir soal 4: bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya
dihari tua

Tabel IV. 31

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	30
2.	Setuju	46
3.	Kurang Setuju	9
4.	Tidak Setuju	6
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

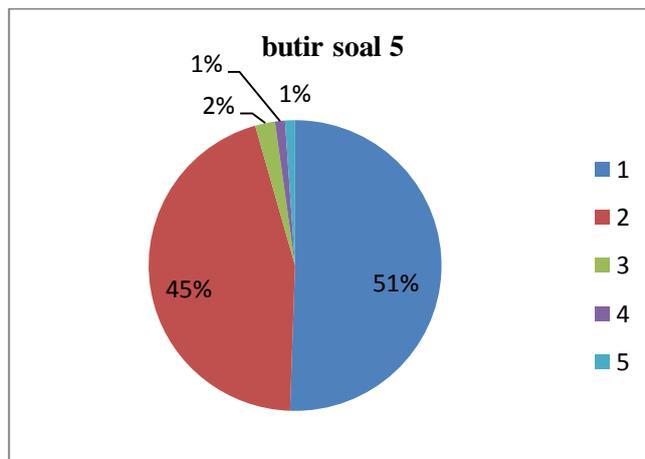


Dapat disimpulkan dari butir soal 4 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 30 responden dengan persentase 33% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 46 responden dengan persentase 50%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 9 responden dengan persentase 10%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 6 responden dengan persentase 7% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

5. Butir soal 5: saya merasa tenang bekerja diperusahaan ini karena kesejahteraan yang terjamin

Tabel IV.32

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	46
2.	Setuju	41
3.	Kurang Setuju	2
4.	Tidak Setuju	1
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91

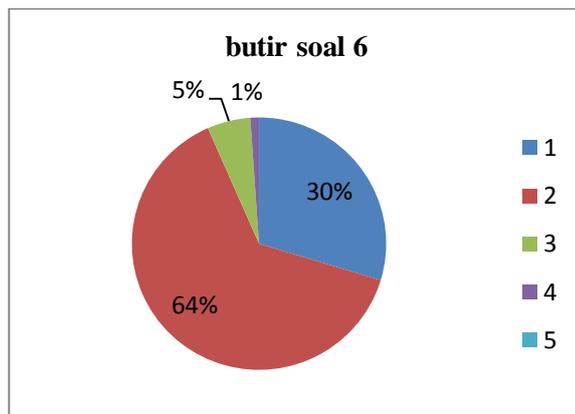


Dapat disimpulkan dari butir soal 5 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 46 responden dengan persentase 51% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 41 responden dengan persentase 45%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 2 responden dengan persentase 2%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1% “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1% .

6. Butir soal 6: saya percaya perusahaan ini akan tetap eksis dimasa yang akan datang

Tabel IV. 33

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	27
2.	Setuju	58
3.	Kurang Setuju	5
4.	Tidak Setuju	1
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

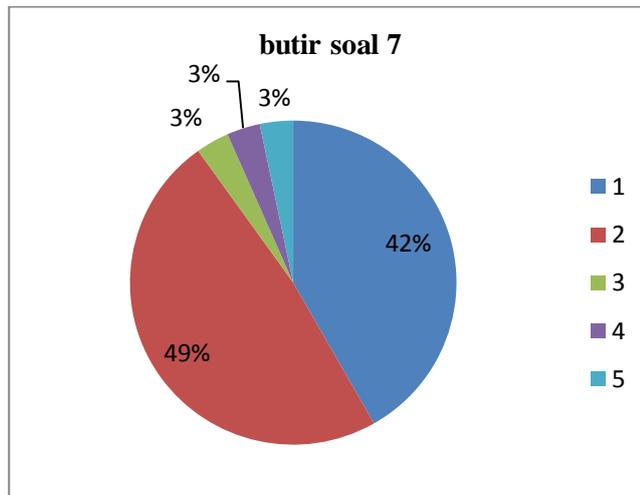


Dapat disimpulkan dari butir soal 6 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 27 responden dengan persentase 30% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 58 responden dengan persentase 64%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 5 responden dengan persentase 5%, “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, dan kemudian tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

7. Butir soal 7: saya siap menerima penghargaan dan hukuman dari atasan apabila melakukan kesalahan

Tabel IV.34

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	38
2.	Setuju	44
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	3
5.	Sangat Tidak Setuju	3
Jumlah		91

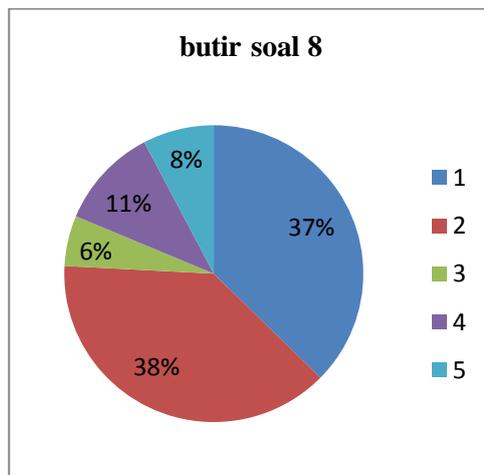


Dapat disimpulkan dari butir soal 7 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 38 responden dengan persentase 42% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 44 responden dengan persentase 49%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 3 responden dengan persentase 3%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3%, kemudian responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3%,.

8. Butir soal 8: atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan

Tabel IV.35

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	34
2.	Setuju	35
3.	Kurang Setuju	5
4.	Tidak Setuju	10
5.	Sangat Tidak Setuju	7
Jumlah		91

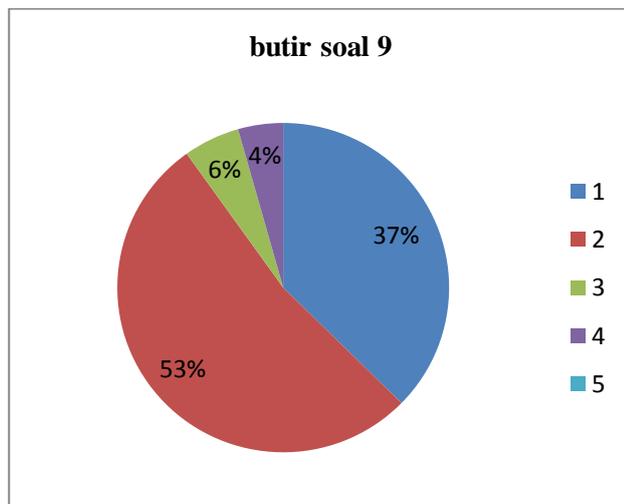


Dapat disimpulkan dari butir soal 8 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 34 responden dengan persentase 37% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 35 responden dengan persentase 38%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 5 responden dengan persentase 6%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 10 responden dengan persentase 11%, kemudian responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 7 responden dengan persentase 8%,.

9. Butir soal 9: saya diberi penghargaan atas prestasi diraih

Tabel IV.36

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	34
2.	Setuju	48
3.	Kurang Setuju	5
4.	Tidak Setuju	4
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

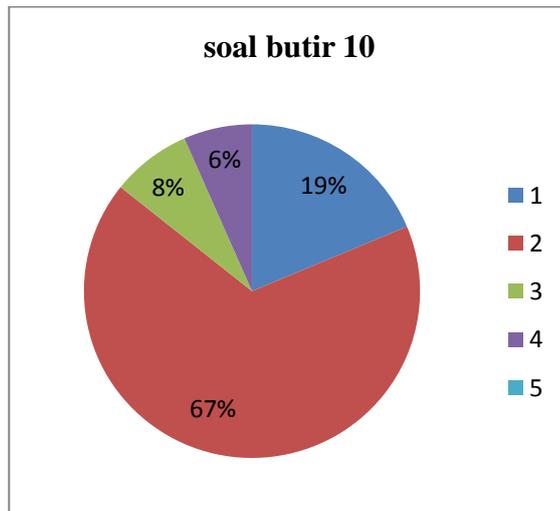


Dapat disimpulkan dari butir soal 9 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 34 responden dengan persentase 37% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 48 responden dengan persentase 53%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 5 responden dengan persentase 6%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 4 responden dengan persentase 4%, dan kemudian tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

10. Butir soal 10: saya diberi penghargaan atas prestasi diraih

Tabel IV. 37

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	17
2.	Setuju	61
3.	Kurang Setuju	7
4.	Tidak Setuju	6
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91



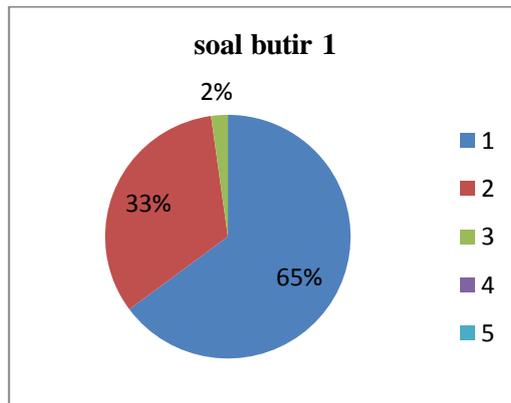
Dapat disimpulkan dari butir soal 10 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 17 responden dengan persentase 19% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 61 responden dengan persentase 67%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 7 responden dengan persentase 8%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 6 responden dengan persentase 6%, dan kemudian tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

Berikut 10 butir pernyataan/pertanyaan untuk angket variabel kedisiplinan (x3)

1. Butir soal 1: saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan

Tabel IV.38

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	59
2.	Setuju	30
3.	Kurang Setuju	2
4.	Tidak Setuju	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

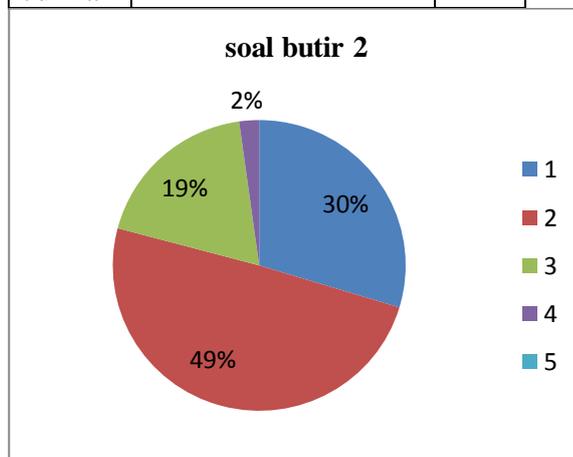


Dapat disimpulkan dari butir soal 1 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 59 responden dengan persentase 65%, dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 30 responden dengan persentase 33%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” terdapat 2 responden dengan persentase 2%, tidak ada responden yang jawabannya “Tidak Setuju” “Sangat Tidak Setuju”.

2. Butir soal 2: posisi saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya

Tabel IV. 39

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	27
2.	Setuju	45
3.	Kurang Setuju	17
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91



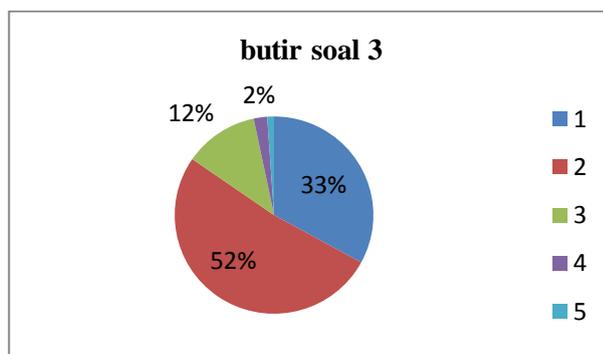
Dapat disimpulkan dari butir soal 2 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 27 responden dengan persentase 30% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 45 responden dengan persentase 49%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 17 responden dengan persentase 19%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 2 responden dengan persentase 2% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

3. Butir soal 3: Pimpinan saya sering memberikan contoh yang baik dalam bekerja

Tabel IV.40

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	30
2.	Setuju	47
3.	Kurang Setuju	11
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91

Gambar IV. 31



Dapat disimpulkan dari butir soal 3 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 30 responden dengan persentase 33% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 47 responden dengan persentase 52%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 11 responden dengan persentase 12%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 2 responden dengan

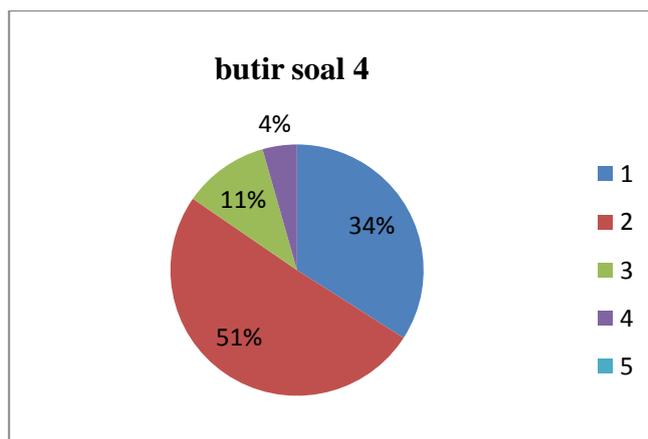
persentase 2% kemudian responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 2% .

4. Butir soal 4: pimpinan saya menjalankan fungsinya sebagai pimpinan perusahaan dengan baik

Tabel IV.41

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	31
2.	Setuju	46
3.	Kurang Setuju	10
4.	Tidak Setuju	4
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

Gambar IV. 33



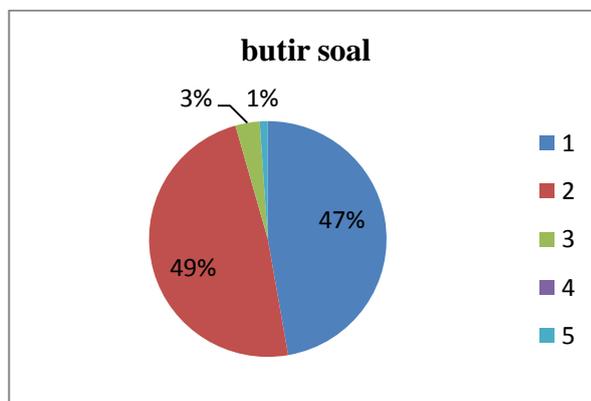
Dapat disimpulkan dari butir soal 4 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 31 responden dengan persentase 34% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 46 responden dengan persentase 51%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 10 responden dengan persentase 11%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 4 responden dengan persentase 4% dan tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

5. Butir soal 5: pimpinan saya menekankan kepada karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan atau sempurna

Tabel IV. 42

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	43
2.	Setuju	44
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1
Jumlah		91

Gambar IV. 34



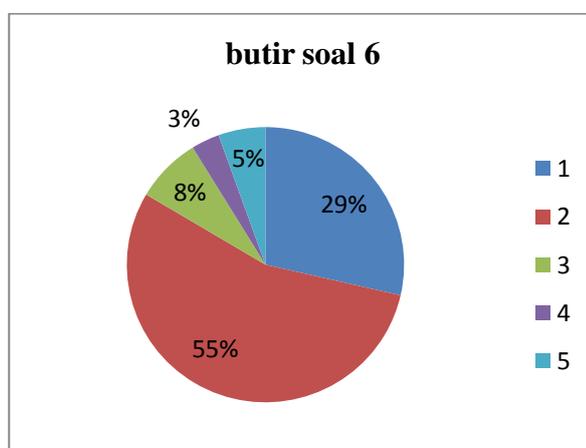
Dapat disimpulkan dari butir soal 5 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 43 responden dengan persentase 47% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 44 responden dengan persentase 49%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 3 responden dengan persentase 3%, kemudian dan tidak ada responden yang jawabannya “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden dengan persentase 1% .

6. Butir soal 6: perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang selalu memenuhi peraturan perusahaan

Tabel IV. 43

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	26
2.	Setuju	50
3.	Kurang Setuju	7
4.	Tidak Setuju	3
5.	Sangat Tidak Setuju	5
Jumlah		91

Gambar 35



Dapat disimpulkan dari butir soal 6 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 26 responden dengan persentase 29% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 50 responden dengan persentase 55%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 7 responden dengan persentase 8%, “Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3%, jumlah responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase 5%.

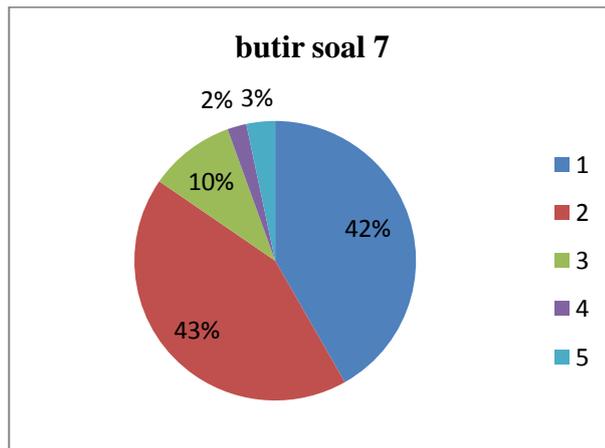
7. Butir soal 7: perusahaan selalu memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja baik

Tabel IV. 44

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	38

2.	Setuju	39
3.	Kurang Setuju	9
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	3
Jumlah		91

Gambar 36



Dapat disimpulkan dari butir soal 7 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 38 responden dengan persentase 42% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 39 responden dengan persentase 43%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 9 responden dengan persentase 10%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 2 responden dengan persentase 2%, kemudian responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 3 responden dengan persentase 3%,.

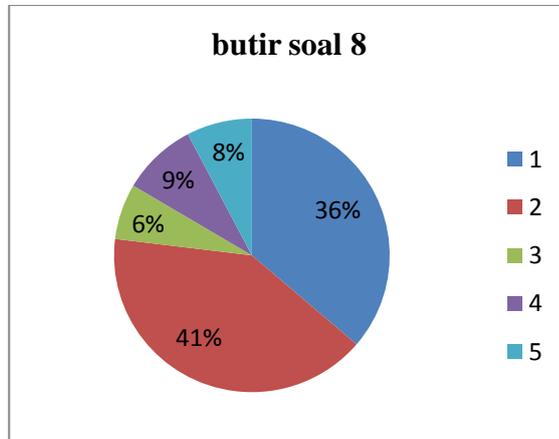
8. Butir soal 8: karyawan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan jika melanggar peraturan

Tabel IV.45

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	33
2.	Setuju	37
3.	Kurang Setuju	6
4.	Tidak Setuju	8
5.	Sangat Tidak Setuju	7

Jumlah		91
--------	--	-----------

Gambar 37

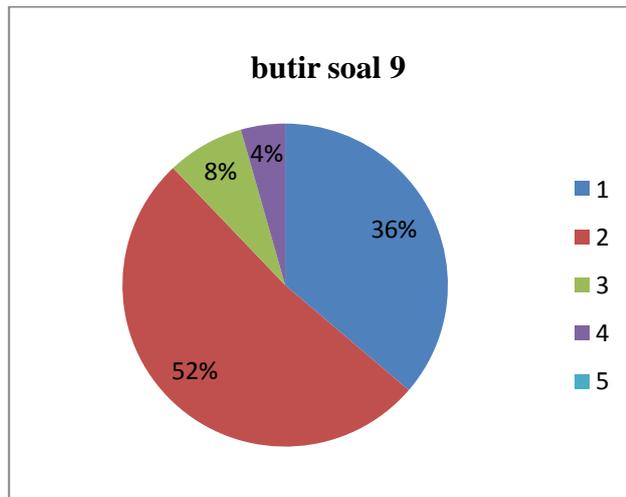


Dapat disimpulkan dari butir soal 8 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 33 responden dengan persentase 36% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 37 responden dengan persentase 41%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 6 responden dengan persentase 6%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 8 responden dengan persentase 9%, kemudian responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 7 responden dengan persentase 8%,.

9. Butir soal 9: hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan tingkatannya

Tabel IV. 46

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	33
2.	Setuju	47
3.	Kurang Setuju	7
4.	Tidak Setuju	4
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91

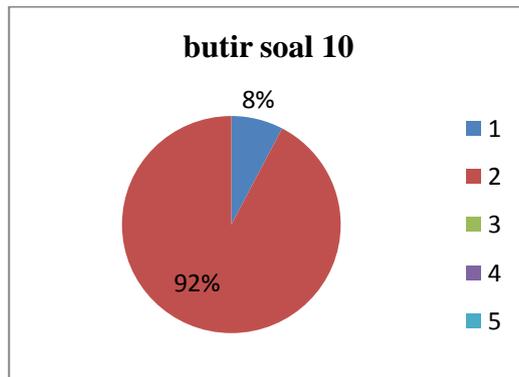


Dapat disimpulkan dari butir soal 9 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 33 responden dengan persentase 36% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 47 responden dengan persentase 52%, juga yang menjawab “Kurang Setuju” 7 responden dengan persentase 8%, kemudian responden yang jawabannya “Tidak Setuju” sebanyak 4 responden dengan persentase 4%, dan kemudian tidak ada responden yang jawabannya “Sangat Tidak Setuju”.

10. Butir soal 10: jika saya melanggar aturan perusahaan maka saya diberikan sanksi

Tabel IV. 47

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	7
2.	Setuju	84
3.	Kurang Setuju	0
4.	Tidak Setuju	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0
Jumlah		91



Dapat disimpulkan dari butir soal 10 jumlah responden yang jawabannya “Sangat Setuju” sebanyak 7 responden dengan persentase 8% dan yang menjawab “Setuju” sebanyak 84 responden dengan persentase 92%, dan kemudian tidak ada responden yang jawabannya “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $p > 0,1$

Tabel IV.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72902577
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.062
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020

Berdasarkan nilai tabel yang ada diatas nilai signifikansinya $> 0,1$ maka distribusinya Normal, nilai signifikansinya $0,200 > 0,1$ memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 0,10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$.”

Tabel IV.13
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.564	3.772		2.270	.026		
	Gaya Kepemimpinan	.563	.120	.429	4.696	.000	.556	1.798
	Motivasi	-.024	.064	-.026	-.385	.701	.980	1.020
	Kedisiplinan	.394	.086	.420	4.570	.000	.549	1.822

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan ialah $1,798 < 10,00$, variabel Motivasi ialah $1,020 < 10,00$, dan kedisiplinan ialah $1,822 < 10,00$ Sehingga dapat disimpulkan nilai VIF dari tabel diatas lebih kecil dari $10,00$ ($VIF < 10,00$).

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0,556 > 0,10$, variabel Motivasi $0,980 > 0,10$, dan kedisiplinan $0,549 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari ketiga

variabel adalah lebih besar dari 0,10 (*Tolerance* > 0,10). Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji heteroskedastisitas

Jika korelasi diantara variabel independen dengan residual akan mendapat nilai signifikan < 0,10 akan tetapi dapat dikatakan bahwa terjadi problem heteroskedastisitas. Jika korelasi antar variabel ini independen dengan residual didapat nilai signifikan > 0,10 dapat juga dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Tabel IV.14
Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kedisiplinan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.007	.662**	-.045
		Sig. (2-tailed)	.	.947	.000	.674
		N	91	91	91	91
	Motivasi	Correlation Coefficient	.007	1.000	.135	.133
		Sig. (2-tailed)	.947	.	.200	.209
		N	91	91	91	91
	Kedisiplinan	Correlation Coefficient	.662**	.135	1.000	.040
		Sig. (2-tailed)	.000	.200	.	.708
		N	91	91	91	91
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.045	.133	.040	1.000

		Sig. (2-tailed)	.674	.209	.708	.
		N	91	91	91	91
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa Variabel X_1 Gaya Kepemimpinan, X_2 Motivasi dan X_3 Kedisiplinan mempunyai nilai Signifikan lebih besar dari 0,1 dengan nilai X_1 $0,674 > 0,1$, X_2 $0,209 > 0,1$ dan X_3 $0,708 > 0,1$ artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan t-test pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat sebagai berikut:

Tabel IV.15
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.564	3.772		2.270	.026
Gaya Kepemimpinan	.563	.120	.429	4.696	.000
Motivasi	-.024	.064	-.026	-.385	.701
Kedisiplinan	.394	.086	.420	4.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai table yang diperoleh dan rumus $df = n - k - 1$ atau $91 - 3 - 1 = 87$ sebesar 1,66256 yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,696 > 1,66256$ artinya adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.
- 2) Motivasi dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $- 0,385 < 1,66256$ artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
- 3) Kedisiplinan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.570 > 1,66256$ artinya adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan variabel X1 dan X3 terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel X2 tidak terdapat pengaruh Terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependent.

Tabel IV.16
Uji Simultan (Uji F)

7. ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	991.674	3	330.558	42.905	.000 ^b
Residual	670.282	87	7.704		
Total	1661.956	90			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 42,905, Sedangkan f_{tabel} diperoleh dari rumus $df=n-k-1$ atau $91-3-1=87$ yaitu sebesar 2,15, dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$, dimana $f_{hitung} 42,905 > f_{tabel} 2,15$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan,

motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai langkah yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Yang menjadi pembeda antara kedua terletak pada variabel yang telah dimiliki peneliti. Analisis regresi yaitu kelanjutan setelah uji validitas, reabilitas dan asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda ini menjadi persamaan regresi yang telah menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk persamaan regresi linear berganda ini sebagai berikut: ⁶¹

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e.$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Koefisien Konstanta

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien Regresi Variabel Bebas

x_1 : Gaya Kepemimpinan

x_2 : Motivasi

x_3 : Kedisiplinan

e: Tingkat *error*

Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 \text{Gaya Kepemimpinan} + b_2 \text{ Motivasi} + b_3 \text{ Kedisiplinan} + e$$

Tabel IV.17
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.564	3.772		2.270	.026
	Gaya Kepemimpinan	.563	.120	.429	4.696	.000
	Motivasi	-.024	.064	-.026	-.385	.701
	Kedisiplinan	.394	.086	.420	4.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan uji hasil regresi linier berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KK = 8,564 + 0,563GK - 0,024Mv + 0,394Kd + 3,772$$

Dan persamaan regresi di atas dapat di artikan bahwa:

- a. Nilai konstan adalah sebesar 8,564 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi (Mv), dan Kedisiplinan (Kd) nilai 0, maka Kinerja Karyawan (KK) nilainya 8,564 satuan.
- b. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,563 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (GK), ditambah 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (KK) naik sebesar 0,563 satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.
- c. Nilai Koefisien Motivasi adalah sebesar -0,024 artinya apabila variabel Motivasi (Mv) ditambah 1 satuan maka variabel kinerja karyawan turun sebesar 0,024 satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami

perubahan atau nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Motivasi (Mv) dengan Kinerja Karyawan.

d. Nilai Koefisien Kedisiplinan adalah sebesar 0,394 artinya apabila variabel Kedisiplinan (Kd) ditambah 1 satuan maka variabel Kinerja karyawan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kedisiplinan (Kd) dengan Kinerja Karyawan.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.18
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.583	2.776
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data , 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,772 artinya kolerasi antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan terjadi hubungan. Nilai R^2 sebesar 77,2 artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, mampu menjelaskan variabel dependen atau Kinerja Karyawan, Sebesar 22,8%. dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak dilakukan oleh peneliti.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kedisiplinan (X_3)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa. Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa. Dari hasil penelitian ini sebagaimana dicantumkan diatas, yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 25 menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,7% dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan SPSS yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasan dari penelitian yang diperoleh.

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Kinerja suatu perusahaan dan kinerja karyawan atau ber-fluktuasi berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada *profit* perusahaan maka mengalami kenaikan maka pengaruh pada *profit* perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga pada saat kinerja perusahaan mengalami kemunduran maka ini akan berakibat pada penurunan *profit* perusahaan. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi berbagai kejadian pada sisi internal dan eksternal.

Dalam manajemen kepemimpinan, semua ini harus mendapat perhatian serius dari pimpinan. Bahkan keterlibatan pemimpin ikut serta mempengaruhi kondisi fluktuatif, dimana keputusan yang dilakukan pemimpin dianggap tidak mampu memberikan kondisi yang stabil.

untuk meningkatkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional harus dilakukan dengan cara sungguh-sungguh, penuh kedisiplinan dan tekad yang kuat. Karena pemimpin adalah contoh bagi setiap bawahannya. Sikap, ucapan dan pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan peneliti variabel gaya kepemimpinan Gaya kepemimpinan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,696 > 1,66256$ maka H_a diterima H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rohma Nurlia berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} t = 5,055$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (XI) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Pimpinan perlu memahami

proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Beberapa cara perlu dilakukan dalam membangun motivasi seperti: menilai sikap, penting bagi pimpinan untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Kekuatan yang mendorong pimpinan secara kuat akan mempengaruhi perilaku motivasional.

motivasi berpengaruh terhadap kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor membentuk kinerja.

Berdasarkan uji t Untuk variabel motivasi (X_2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,385 < 1,66256$ H_0 ditolak H_a diterima artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa, sedangkan penelitian Arini Yulianita dari hasil pegujian hipotesis terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,281 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karena hasil penelitian uji t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} jadi H_a diterima dan H_0 ditolak artinya dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional Kedisiplinan harus di tegakkan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka sebuah perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dengan cara preventif dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Penelitian terdahulu menyatakan adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. sama dengan penelitian Hasil penelitian terdahulu yang lain menunjukkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

- d.** Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Persamaan ini menunjukkan setiap Kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan eektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: pertama, faktor dalam individu, setiap keterampilan dan upaya yang dimiliki. Kedua, faktor diluar dari individu, seperti: keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, terlambatnya bahan mentah dua sebagainya. nilai F_{hitung} sebesar 42,905, Sedangkan f_{tabel} diperoleh dari rumus $df=n-k-1$ atau $91-3-1=87$ yaitu sebesar 2,15, dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$

artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Artinya hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wayan Gede Supartha , dengan hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan kinerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, diantaranya:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selain variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan memberikan sumbangan sebesar 22,8%. terhadap kinerja karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa,
- b. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran dan integrasi para responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan.

- c. Keterbatasan tempat penelitian, dimana peneliti hanya bisa meneliti di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Dari banyaknya keterbatasan penelitian ini peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

- d. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran dan integrasi para responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan.
- e. Keterbatasan tempat penelitian, dimana peneliti hanya bisa meneliti di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa.

Dari banyaknya keterbatasan penelitian ini peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan di PT. HTI Putra Lika Perkasa secara parsial, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} 4,696 > t_{tabel} 1,66256$
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. HTI Putra Lika Perkasa secara parsial, yang dibuktikan dengan bahwa $t_{hitung} -0,385 < t_{tabel} 1,66256$
3. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. HTI Putra Lika Perkasa secara parsial, yang dibuktikan dengan bahwa $t_{hitung} 4,570 > t_{tabel} 1,66256$
4. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. HTI Putra Lika Perkasa.

kecamatan sungai kanan secara simultan, yang dibuktikan dengan $F_{hitung} 42,905 > F_{tabel} 2,15$.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran, yaitu:

1. Bagi karyawan diharapkan tetap mempertahankan kinerjanya terhadap hasil produk pada perusahaan itu sendiri.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. agar terlihat perbedaan dari hasil penelitian yang akan diteliti nantinya.
3. PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan, agar selalu memperhatikan kinerja karyawan guna tercipta gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap karyawannya yang menghargai waktu untuk bekerja, dan tentu bisa membuat para karyawan lebih produktif dan terjaga kualitas untuk bekerja. Dan semakin giat demi meningkatnya hasil produksi dari perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Suardi Wawancara di PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa kecamatan Sungai Kanan, Tanggal 08 September 2020, Pukul 12:00 WIB.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Ardiansyah. Karyawan, Wawancara di PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa kecamatan Sungai Kanan, Tanggal 07 September, Pukul :25 WIB 2020.
- Arini Yulianita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo (Skripsi, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2007.
- Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman, Tafsir Ibnu Katsir, Juz 1 Yusuf 1, (Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i, 2012.
- Budi Setiyawan dan Waridin, "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No2.*
- Emelia Ika Andriyani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan yaitu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Adminitrasi) (Non Medis) Rumah (Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas senata Dharma Yogyakarta, 2016).
- Bukhari, Nomor. 5937.*
- Duwi Priyatno. *SPSS 22 : Pengelola data Terpadu*. Yogyakarta: ANDI, 2014.
- Irham Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- _____, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Juliansyah Noor. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pranadamedia Group, 2011.
- Jusmaliani. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- J. Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- _____, Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.

Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Muhammad Firdaus. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media, 2016.

Muhammad Isa, " Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ", dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No. 1, Januari-Juni 2018.

Nana Herdiana Abdurrahman. *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

Nur Asnawi dan Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.

Prastika Meilany, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ", dalam *Jurnal Jom Fisip*, Vol. 2, Oktober 2015

Riduan Dkk. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sahid Raharjo, https://www.indonesia.com/2014/02/cara_mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html?m=1

Sofar Silean dan Yayak Heriyanto. *Pengantar Statistika Sosial*. Jakarta: IN Media, 2013.

Sudarmin Danim. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.

———. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Tedi Rusman. *Statistika Penelitian Aplikasinya dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.

Yuliyus. karyawan, Wawancara di PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa kecamatan Sungai Kanan, 7 September 2020.

CURICULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : RISKI JULITA SIREGAR
Nim : 16 402 00206
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 1 dari 6 bersaudara
Tempat/ Tanggal Lahir : Janjimanahan, 09 Juli 1998
Alamat : Janjimanahan
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)/ Ekonomi
Syariah-2

B. NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Ahmad Suhaimi Siregar
Nama Ibu : Jubaidah Siregar
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Janjimanahan
No. Hp : 081370320367

C. PENDIDIKAN

Tahun 2004-2010 : SDN 100310 Janjimanahan
Tahun 2010-2013 : MTS. Daarul Muhsinin
Tahun 2013-2016 : SMK. Daarul Muhsinin
Tahun 2016-2020 : Insitut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Motto Hidup : Berdoa dan Ikhtiar

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Isa, S.T., M.M.
Nip : 19800605 201101 1 003

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan.”**

Yang disusun oleh:

Nama : Riski Julita Siregar
Nim : 16 402 00206
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, November 2020
Validator

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

LEMBAR VALIDASI

ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Kemampuan Strategi	1,2,3				
Kemampuan interpersonal	4,5				
Kemampuan teknis	6,7				

Catatan:

.....
.....
.....
.....

Padangsidempuan, November 2020
Validator

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MOTIVASI

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
keinginan	1, 2				
Kompensasi yang memadai	3, 4				
Jaminan Pekerjaan	5, 6				
Status dan tanggung jawab	7,8,9,10				

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidempuan, November 2020
Validator

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KEDISIPLINAN

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Tujuan dan kemampuan	1, 2				
Teladan pemimpin	3, 4,5				
Penghargaan	6,7				
Sanksi hukuman	8,9,10				

Catatan:

.....
.....
.....
.....

Padangsidempuan, November 2020
Validator

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Kualitas	1,2,3,4				
Kuantitas	5,6,7				
Ketepatan Waktu	8,9,10				

Catatan:

.....
.....
.....
.....

Padangsidimpuan, November 2020
Validator

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERUSAHAAN PROYEK HUTAN TANAMAN INDUSTRI PUTRA LIKA PERKASA KECAMATAN SUNGAI KANAN

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu,

Ditempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam dalam bidang Ekonomi Syariah dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Proyek hutan tanaman industri putra lika perkasa Kecamatan Sungai Kanan.
3. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Koesioner ini dengan memilih jawaban yang disediakan dan jawaban tersebut dijamin kerahasiaannya serta tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengisi koesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Padangsidempuan

Peneliti

(Riski Julita Siregar)

Nim. 16 402 00206

KOESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERUSAHAAN PROYEK HUTAN
TANAMAN INDUSTRI PUTRA LIKA PERKASA
KECAMATAN SUNGAI KANAN.

Identitas Responden:

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Masa Kerja :

Jenis Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah semua pertanyaan dibawah ini sesuai dengan jawaban yang sebenarnya.
2. Mohon dijawab dengan jujur dan jangan sampai ada yang ketinggalan
3. Berikan tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang dipilih, dengan

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Dependen (X1): Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan Strategi	1. Pemimpin membuat rencana kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.					
		2. Pemimpin memuat kebijakan untuk mencapai program perusahaan.					
		3. Pemimpin merencanakan program untuk mencapai tujuan perusahaan.					
2	Kemampuan interpersonal	4. Pemimpin membina hubungan baik dengan karyawan.					
		5. Pemimpin berkomunikasi baik dengan bawahan.					
3	Kemampuan teknis	6. Pemimpin mempunyai pekerjaan sesuai dengan bidangnya					
		7. Pemimpin mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.					

B. Variabel Dependen (X2): Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keinginan	1. Saya memperoleh gaji sesuai dengan harapan saya.					
		2. Saya bekerja pada bagian yang saya inginkan.					
2	Kompensasi	3. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
		4. Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya					

	dai	dihari tua.					
3	Jaminan Pekerjaan	5. Saya merasa tenang bekerja di perusahaan ini karena kesejahteraan yang terjamin.					
		6. Saya percaya perusahaan ini akan tetap eksis dimasa yang akan datang.					
4	Status dan Tanggung Jawab	7. Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan apabila melakukan kesalahan.					
		8. Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan.					
		9. Saya diberi penghargaan atas prestasi diraih					
		10. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.					

C. Variabel Dependen (X3): Kedisiplinan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan dan kemampuan	1. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.					
		2. Posisi saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Teladan pemimpin	3. Pimpinan saya sering memberikan contoh yang baik dalam bekerja.					
		4. Pimpinan saya menjalankan fungsinya sebagai pimpinan perusahaan dengan baik					
		5. Pimpinan saya menekankan					

		kepada karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan atau sempurna.					
3	Penghargaan	6. Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang selalu mematuhi peraturan perusahaan.					
		7. Perusahaan selalu memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					
4	Sanksi hukuman	8. Karyawan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan jika melanggar peraturan					
		9. Hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan tingkatannya					
		10. Jika saya melanggar aturan perusahaan					

D. Variabel Independen (Y): Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas	1. Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
		2. Masing-masing karyawan memiliki Inisiatif dalam menangani suatu pekerjaan					

		3. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.					
		4. Saya bekerja sesuai dengan arahan yang ditetapkan diperusahaan.					
2	Kuantitas	5. Saya bekerja sesuai target perusahaan.					
		6. Saya bekerja dengan jam kerja yang cukup.					
		7. Hasil pekerjaan saya memenuhi standar perusahaan.					
3	Ketepatan Waktu	8. Saya datang sebelum waktu bekerja dimulai.					
		9. Saya menaati aturan-aturan jam kerja.					
		10. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

Lampiran 2. Tabulasi Angket**Angket Gaya kepemimpinan (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
1	5	5	5	4	5	5	5	34
2	4	4	5	4	5	5	5	32
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	2	4	3	1	5	25
6	5	4	4	5	4	4	4	30
7	4	3	3	4	5	1	4	24
8	5	4	3	4	4	1	4	25
9	5	3	4	4	4	2	4	26
10	4	2	4	2	2	1	2	17
11	5	5	4	5	5	2	4	30
12	5	5	4	4	4	4	4	30
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	3	4	4	2	5	5	27
17	5	4	4	5	4	4	5	31
18	5	5	5	4	4	5	5	33
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	5	4	4	2	4	27
21	4	4	3	4	4	2	5	26
22	5	5	5	4	2	2	5	28
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	5	4	4	2	4	27
26	5	4	4	4	4	4	4	29
27	5	4	4	4	5	4	4	30
28	5	4	5	4	5	5	5	33
29	4	3	4	4	2	5	5	27
30	5	5	4	4	4	4	4	30
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	4	3	5	4	1	4	25
33	5	4	5	4	5	4	4	31
34	3	2	3	4	1	1	4	18
35	4	1	3	4	3	1	4	20
36	4	4	3	3	4	2	4	24
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	4	5	4	4	4	4	30

39	4	4	4	5	5	5	5	32
40	4	3	4	4	2	5	5	27
41	5	5	4	5	5	4	4	32
42	4	4	4	3	5	1	4	25
43	5	3	4	4	4	5	4	29
44	4	3	4	5	4	3	4	27
45	4	5	4	4	4	4	4	29
46	4	4	5	4	4	4	4	29
47	4	4	4	4	3	5	5	29
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	5	4	3	4	4	28
51	5	4	3	5	4	2	4	27
52	5	5	4	4	5	5	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	3	4	4	5	4	5	29
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	3	5	4	4	4	28
58	4	3	4	5	4	3	4	27
59	4	4	5	4	4	4	4	29
60	5	5	5	5	4	4	4	32
61	5	5	4	4	4	5	5	32
62	4	3	3	4	4	3	4	25
63	4	3	4	4	4	1	4	24
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	4	5	5	5	4	5	33
66	4	3	4	5	3	2	4	25
67	5	4	5	5	4	4	4	31
68	5	4	4	5	4	4	4	30
69	5	3	5	4	5	4	5	31
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	3	4	5	4	2	4	26
73	5	5	4	4	4	4	4	30
74	4	4	3	3	4	2	5	25
75	5	2	4	5	5	3	4	28
76	5	5	4	5	4	4	5	32
77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	5	5	4	5	4	4	5	32
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	4	4	4	5	4	4	4	29

81	5	3	4	4	3	2	4	25
82	5	4	4	5	4	5	5	32
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	4	3	4	5	4	2	4	26
85	5	5	4	4	4	4	4	30
86	4	4	3	3	4	2	5	25
87	5	4	4	5	5	4	5	32
88	4	4	4	4	4	4	4	28
89	4	4	4	4	4	4	4	28
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	4	4	4	4	4	4	4	28
Σ	Total							2594

Tabulasi Angket Motivasi (X2)

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	3	5	3	3	4	4	5	2	5	5	39
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	3	3	4	5	4	4	1	4	4	37
4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	40
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
6	4	2	2	3	1	3	2	2	2	2	23
7	5	4	3	3	5	4	5	1	5	4	39
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	41
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
12	4	3	5	2	4	4	1	4	5	5	37
13	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	39
17	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	43
18	5	5	5	5	5	4	4	1	4	2	40
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
20	5	4	3	4	4	4	4	4	2	3	37
21	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
24	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
25	4	3	5	2	5	4	1	2	5	5	36
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

28	4	3	5	3	4	4	5	2	5	5	40
29	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	44
30	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
31	5	2	4	5	5	5	4	3	4	4	41
32	5	4	3	3	4	5	4	1	4	4	37
33	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
35	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
36	4	3	5	2	4	3	1	4	5	5	36
37	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
38	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	36
39	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
41	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
42	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	44
43	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	45
44	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
45	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	40
46	5	4	4	4	5	4	5	4	3	2	40
47	5	3	4	4	4	4	5	1	4	4	38
48	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
49	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
50	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	35
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
53	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
54	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	38
55	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
57	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
58	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	40
59	5	4	3	4	4	4	4	1	3	4	36
60	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
61	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
62	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	40
63	5	3	4	4	5	4	3	2	4	4	38
64	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
68	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	40
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48

70	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	40
71	5	3	5	3	4	4	5	1	5	4	39
72	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
73	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
74	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	46
75	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
76	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
77	5	4	2	3	5	5	4	3	4	3	38
78	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
80	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
82	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
83	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	35
84	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
85	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
86	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	26
87	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	38
88	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
89	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
90	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
91	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Σ	Total										3820

Tabulasi Angket Kedisiplinan (X3)

NO.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
2	5	3	1	3	4	4	5	3	3	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	3	5	3	3	4	2	5	2	5	4	36
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	5	3	3	4	5	3	4	1	4	4	36
8	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	39
9	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
10	4	2	2	3	1	2	2	2	2	4	24
11	5	4	3	3	5	5	5	1	5	4	40
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
14	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44

57	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
58	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	38
59	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
61	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
62	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	40
63	5	4	3	4	4	3	4	1	3	4	35
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
65	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
66	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	41
67	5	3	4	4	5	4	3	2	4	4	38
68	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	5	3	3	4	4	2	4	5	4	4	38
73	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
74	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	40
75	5	3	5	3	4	4	5	1	5	4	39
76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
77	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
78	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
81	5	4	2	3	5	4	4	3	4	4	38
82	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
83	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	39
84	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
85	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	41
86	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
87	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	39
88	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	41
89	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
90	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
91	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	38
Σ	Total										3794

Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
2	2	3	3	5	4	5	4	3	4	4	37

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
5	3	4	5	2	3	5	3	2	4	4	35
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	2	3	4	3	5	5	4	38
8	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	38
9	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	36
10	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	26
11	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	39
12	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	42
17	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
18	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
21	3	4	4	2	4	5	4	5	4	4	39
22	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	36
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
24	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
28	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
29	4	5	5	4	2	4	4	3	3	4	38
30	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
32	3	4	5	2	4	5	4	2	3	4	36
33	5	4	5	3	2	4	2	4	3	4	36
34	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	32
35	3	4	4	2	1	3	1	2	4	4	28
36	4	3	4	4	2	5	5	3	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41
39	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
40	4	5	5	3	2	4	2	3	4	4	36
41	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
42	3	3	4	2	3	5	3	5	3	4	35
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39

45	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	42
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
47	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	35
50	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	38
51	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	39
52	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
53	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
54	4	3	2	5	2	4	2	2	5	4	33
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
56	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
57	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
58	3	4	3	4	3	5	3	2	4	4	35
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
60	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
61	5	4	4	1	3	4	3	5	4	4	37
62	5	4	3	2	3	2	3	4	4	4	34
63	2	3	4	3	3	5	4	3	3	4	34
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
65	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	44
66	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	37
67	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	37
68	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
69	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	44
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	39
72	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	38
73	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	42
74	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	41
75	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	37
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
77	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
78	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
81	2	4	3	4	4	5	4	3	5	4	38
82	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
83	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	37
84	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
85	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
86	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46

87	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	39
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
90	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	39
91	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
Σ	Total										3642

Lampiran 3. Statistik Frekuensi Karakteristik Responden

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Masa_Kerja	Jenis_Pekerjaan
N	Valid	91	91	91	91	91
	Missing	0	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20-25	7	7.7	7.7	7.7
	26-30	18	19.8	19.8	27.5
	31-35	20	22.0	22.0	49.5
	36-40	29	31.9	31.9	81.3
	41-45	13	14.3	14.3	95.6
	46>	4	4.4	4.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	26	28.6	28.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	24	26.4	26.4	26.4
	SMA/STM	65	71.4	71.4	97.8
	DII/S1	2	2.2	2.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3 tahun	13	14.3	14.3	14.3
	4-6 tahun	21	23.1	23.1	37.4
	3-9 tahun	46	50.5	50.5	87.9
	10> tahun	11	12.1	12.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Jenis_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan	83	91.2	91.2	91.2
	Security	4	4.4	4.4	95.6
	CS	4	4.4	4.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas

Output Gaya Kepemimpinan (X1) Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.306**	.361**	.373**	.243	.272**	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.020	.009	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.290**	.189	.373**	.406**	.297**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.073	.000	.000	.004	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	.306**	.290**	1	.189	.266	.514**	.137	.626**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005		.073	.011	.000	.194	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.361**	.189	.189	1	.286**	.222	.256	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.073		.006	.034	.014	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.373**	.373**	.266	.286**	1	.248	.157	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.006		.018	.137	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	.243	.406**	.514**	.222	.248	1	.362**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.034	.018		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	.272**	.297**	.137	.256	.157	.362**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.194	.014	.137	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Total	Pearson Correlation	.621**	.699**	.626**	.511**	.610**	.770**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Output Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.211 [*]	.211 [*]	.416 ^{**}	.418 ^{**}	.079	.359 ^{**}	.204	.021	-.019	.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.045	.044	.000	.000	.459	.000	.053	.841	.856	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	.211 [*]	1	.384 ^{**}	.524 ^{**}	.395 ^{**}	.129	.455 ^{**}	.431 ^{**}	.155	.061	.673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.000	.000	.225	.000	.000	.143	.568	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	.211 [*]	.384 ^{**}	1	.293 ^{**}	.420 ^{**}	.032	.216 [*]	.397 ^{**}	.302 ^{**}	.294 ^{**}	.618 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.044	.000		.005	.000	.764	.040	.000	.004	.005	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	.416 ^{**}	.524 ^{**}	.293 ^{**}	1	.498 ^{**}	.181	.526 ^{**}	.527 ^{**}	.088	.040	.734 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.086	.000	.000	.406	.705	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	.418 ^{**}	.395 ^{**}	.420 ^{**}	.498 ^{**}	1	.065	.422 ^{**}	.293 ^{**}	.255 [*]	.236 [*]	.677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.541	.000	.005	.015	.025	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.079	.129	.032	.181	.065	1	.156	.100	-.015	-.040	.256 [*]
	Sig. (2-tailed)	.459	.225	.764	.086	.541		.141	.347	.884	.706	.014
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.359 ^{**}	.455 ^{**}	.216 [*]	.526 ^{**}	.422 ^{**}	.156	1	.288 ^{**}	.169	.057	.648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	.000	.000	.141		.006	.110	.591	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.8	Pearson Correlation	.204	.431 ^{**}	.397 ^{**}	.527 ^{**}	.293 ^{**}	.100	.288 ^{**}	1	.164	.167	.694 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.000	.000	.005	.347	.006		.120	.113	.000

X3.4	Pearson Correlation	.237*	.490**	.220*	1	.313**	.487**	.374**	.449**	.045	.000	.673**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.036		.002	.000	.000	.000	.671	1.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.5	Pearson Correlation	.372**	.343**	.382**	.313**	1	.230*	.382**	.152	.277**	.072	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002		.028	.000	.151	.008	.499	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.6	Pearson Correlation	.257*	.354**	.116	.487**	.230*	1	.632**	.400**	.049	.048	.691**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.274	.000	.028		.000	.000	.642	.652	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.7	Pearson Correlation	.379**	.390**	.103	.374**	.382**	.632**	1	.222*	.199	.034	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.331	.000	.000	.000		.035	.058	.749	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.8	Pearson Correlation	.108	.394**	.339**	.449**	.152	.400**	.222*	1	.179	.094	.669**
	Sig. (2-tailed)	.308	.000	.001	.000	.151	.000	.035		.089	.373	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.9	Pearson Correlation	.047	.227*	.398**	.045	.277**	.049	.199	.179	1	.142	.434**
	Sig. (2-tailed)	.656	.030	.000	.671	.008	.642	.058	.089		.179	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X3.10	Pearson Correlation	.048	-.190	-.048	.000	.072	.048	.034	.094	.142	1	.101
	Sig. (2-tailed)	.650	.072	.649	1.000	.499	.652	.749	.373	.179		.340
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total	Pearson Correlation	.424**	.663**	.539**	.673**	.585**	.691**	.683**	.669**	.434**	.101	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.340	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Output Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.502**	.484**	.426**	.282**	-.110	.245*	.410**	-.069	.134	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.007	.299	.019	.000	.514	.207	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	.502**	1	.619**	.341**	.393**	.199	.287**	.393**	.042	-.012	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.059	.006	.000	.693	.913	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	.484**	.619**	1	.128	.232*	.192	.196	.237*	-.185	.002	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.227	.027	.069	.063	.024	.079	.987	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	.426**	.341**	.128	1	.480**	.115	.455**	.257*	.099	.019	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.227		.000	.278	.000	.014	.353	.859	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y5	Pearson Correlation	.282**	.393**	.232*	.480**	1	.403**	.728**	.438**	.083	.155	.777**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.027	.000		.000	.000	.000	.432	.143	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y6	Pearson Correlation	-.110	.199	.192	.115	.403**	1	.245*	.096	.047	.104	.387**
	Sig. (2-tailed)	.299	.059	.069	.278	.000		.019	.367	.656	.329	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y7	Pearson Correlation	.245*	.287**	.196	.455**	.728**	.245*	1	.353**	.087	.127	.697**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006	.063	.000	.000	.019		.001	.415	.229	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y8	Pearson Correlation	.410**	.393**	.237*	.257*	.438**	.096	.353**	1	.090	-.005	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.014	.000	.367	.001		.396	.963	.000

	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y9	Pearson Correlation	-.069	.042	-.185	.099	.083	.047	.087	.090	1	.137	.232*
	Sig. (2-tailed)	.514	.693	.079	.353	.432	.656	.415	.396		.195	.027
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y10	Pearson Correlation	.134	-.012	.002	.019	.155	.104	.127	-.005	.137	1	.147
	Sig. (2-tailed)	.207	.913	.987	.859	.143	.329	.229	.963	.195		.163
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total	Pearson Correlation	.615**	.695**	.516**	.660**	.777**	.387**	.697**	.645**	.232*	.147	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.163	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Lampiran 5. Uji Reabilitas

Output Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.725	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.09	8.881	.509	.688
X1.2	24.55	7.695	.536	.668
X1.3	24.43	8.514	.485	.686
X1.4	24.26	9.107	.361	.711
X1.5	24.49	8.208	.424	.697
X1.6	24.98	6.022	.526	.695
X1.7	24.23	9.224	.390	.707

Output Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.774	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.35	19.386	.364	.763
X2.2	37.86	17.190	.558	.737
X2.3	37.79	17.900	.503	.746
X2.4	37.88	16.641	.633	.726
X2.5	37.55	17.695	.582	.737

X2.6	37.76	20.563	.132	.784
X2.7	37.76	16.941	.509	.743
X2.8	38.11	15.121	.509	.751
X2.9	37.75	18.835	.344	.765
X2.10	38.00	19.289	.281	.772

Output Kedisiplinan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.07	19.151	.322	.757
X3.2	37.63	16.903	.554	.727
X3.3	37.56	17.649	.398	.748
X3.4	37.55	16.717	.562	.726
X3.5	37.29	17.806	.476	.739
X3.6	37.71	15.606	.547	.725
X3.7	37.52	15.941	.548	.725
X3.8	37.80	14.960	.478	.744
X3.9	37.49	18.475	.285	.762
X3.10	37.62	20.750	.043	.774

Output Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.07	14.773	.472	.721
Y2	35.95	14.764	.594	.706
Y3	36.03	15.877	.383	.734
Y4	36.20	13.849	.498	.717
Y5	36.22	13.662	.682	.687
Y6	35.70	16.633	.237	.752
Y7	36.01	14.211	.576	.704
Y8	35.98	14.088	.485	.719
Y9	36.03	17.521	.051	.779
Y10	36.01	18.344	.123	.758

Lampiran 6. Uji Analisis Deskriptif Statistik

Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	91	17	35	28.51	3.274
Motivasi	91	23	49	41.98	4.650
Kedisiplinan	91	24	49	41.69	4.575
Kinerja Karyawan	91	26	48	40.02	4.297
Valid N (listwise)	91				

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72902577
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.062
	Negative	-.066

Test Statistic	.066
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.564	3.772		2.270	.026		
	Gaya Kepemimpinan	.563	.120	.429	4.696	.000	.556	1.798
	Motivasi	-.024	.064	-.026	-.385	.701	.980	1.020
	Kedisiplinan	.394	.086	.420	4.570	.000	.549	1.822

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		Gaya Kepemimpinan			Motivasi	Kedisiplinan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.007	.662**		-.045
		Sig. (2-tailed)	.	.947	.000		.674
		N	91	91	91		91
	Motivasi	Correlation Coefficient	.007	1.000	.135		.133
		Sig. (2-tailed)	.947	.	.200		.209
		N	91	91	91		91
	Kedisiplinan	Correlation Coefficient	.662**	.135	1.000		.040
		Sig. (2-tailed)	.000	.200	.		.708
		N	91	91	91		91

Unstandardized Residual	Correlation	-0.045	.133	.040	1.000
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.674	.209	.708	.
	N	91	91	91	91

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

Lampiran 8. Uji Hipotesis

Output Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.564	3.772		2.270	.026
	Gaya Kepemimpinan	.563	.120	.429	4.696	.000
	Motivasi	-.024	.064	-.026	-.385	.701
	Kedisiplinan	.394	.086	.420	4.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output Uji Simultas (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991.674	3	330.558	42.905	.000 ^b
	Residual	670.282	87	7.704		
	Total	1661.956	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Uji Koefisien Diterminasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.583	2.776

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linier Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.564	3.772		2.270	.026
	Gaya Kepemimpinan	.563	.120	.429	4.696	.000
	Motivasi	-.024	.064	-.026	-.385	.701
	Kedisiplinan	.394	.086	.420	4.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
92	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
93	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
94	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
95	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
96	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.59	1.58	1.56
97	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.73	1.70	1.67	1.64	1.61	1.59	1.58	1.56
98	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.73	1.70	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
99	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.70	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
100	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
101	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
102	2.76	2.36	2.14	2.00	1.90	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.56
103	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
104	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
105	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
106	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
107	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
108	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
109	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
110	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
111	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.58	1.57	1.55
112	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.58	1.57	1.55
113	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.60	1.58	1.57	1.55
114	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
115	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
116	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
117	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
118	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
119	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
120	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
121	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
122	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
123	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
124	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
125	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
126	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
127	2.75	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
128	2.75	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
129	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
130	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
131	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
132	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
133	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.57	1.56	1.54
134	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.57	1.56	1.54
135	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.57	1.56	1.54

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Gambar 3



Pengisian Angket Kepada Karyawan Penderes Bapak Lamsyah dan Bapak Klona Indra Jaya

Gambar 4



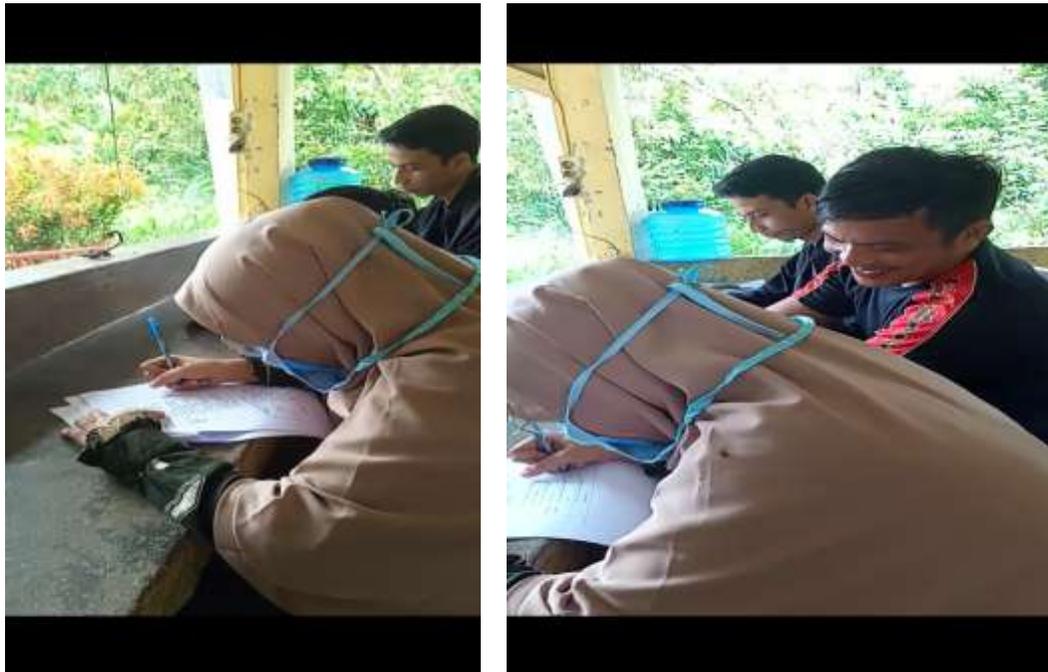
Pengisian Angket Kepada karyawan Bapak Bathram

Gambar 5



Pengisian Angket Kepada Karyawan Penderes Bapak Lestar Budiman Arefah dan Bapak Supendi

Gambar 6



Pengisian Angket Kepada Satpam Pos Bapak Wahbi Utama Harahap dan Bapak Murammar Efendi Harahap

Gambar 1
Dokumentasi Penelitian



Lokasi

Pemungutan Hasil Produksi Karet Pada PT. HTI Putra Lika Perkasa

Gambar 2



Kantor PT. HTI Putra Lika Perkasa



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Silitang 22733
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1308 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/06/2021 10 Juni 2021
 Lampiran : -
 Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Yth. Bapak/Ibu;
 1. Muhammad Isa : Pembimbing I
 2. Arti Damisa : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Riski Julita Siregar
 NIM : 1640200206
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik

 Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
 Telepon (0634) 7080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : 1690 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/08/2020
 Hal : Mohon Izin Riset

31 Agustus 2020

Yth; Pimpinan PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Riski Julita Siregar
 NIM : 1640200206
 Semester : IX (Sembilan)
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Proyek Hutan Tanaman Industri Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas. Adapun riset tersebut dilaksanakan pada tanggal 07 s.d 12 September 2020.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Proyek Hutan Tanaman Industri
PT. PUTRA LIKA PERKASA
 Aek Napanas, Kecamatan Sei Kanan
 Kabupaten Labuhanbatu Selatan
 PROPINSI SUMATERA UTARA

nomor : 655 /MTK/PLP/X/2020
 lampiran : 1 lembar.
 perihal : Pelaksanaan Izin Riset.

Aek Napanas, 19 Oktober 2020

Kepada Yth :
 Bapak Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
 Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan
 Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
 Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

- Menanggapi surat Bapak nomor : 1690/In.14/G.4b/TL.00/08/2020 tanggal 31 Agustus 2020 tentang Mohon Izin Riset pada perusahaan PT. Putra Lika Perkasa, di Langga Payung, Kec. Sungai Kanan, Kabupaten Labuhan Batu Selatan, pada prinsipnya dapat kami setujui.
- Adapun Mahasiswi yang akan melaksanakan Penelitian tersebut adalah :

N a m a	: Riski Julita Siregar
N I M	: 1640200206
Semester	: IX (Sembilan).
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi & Bisnis Islam
J u d u l	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di HTI - PT. Putra Lika Perkasa Kecamatan Sei Kanan, Kab. Labuhanbatu Selatan.
- Untuk kelancaran pelaksanaan Penelitian penulisan Skripsi kami harap pihak Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam agar menyiapkan materi yang akan menjadi bahan Penelitian tersebut.
- Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih

Hormat kami, 


 (RANCE MC. SINAGA, SE)
 Manajer Tan.Karet

Disusun :
 - Ka. Tata Usaha
 - Ka. Personalia & Umum
 - Pertinggal
 ps/rm.