

# vira cek 5

*by* Vira Cek 5 Vira Cek 5

---

**Submission date:** 15-Aug-2022 01:11PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1882667522

**File name:** Skripsi\_Vira\_Agustina\_18420010\_\_Cek5.docx (565.54K)

**Word count:** 8945

**Character count:** 60716

## PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang paling utama dalam suatu perusahaan, karna SDM merupakan bagian dari kendali, pengaturan dan penggerak roda perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, diperlukan kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga keunggulan sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang dibutuhkan organisasi sebagai tindakan pertama untuk sampai pada tujuannya. Hal ini dapat diukur dengan kinerja karyawan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai ialah contoh tingkat kinerja dalam suatu program kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran pembentukan kinerja dalam pelaksanaan strategi atau kebijakan kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan, sebagaimana diuraikan dalam perencanaan strategis perusahaan. Kinerja dapat diukur ketika seorang individu atau kelompok karyawan telah memiliki tolak ukur kriteria kesuksesan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai dalam organisasi termotivasi oleh beberapa *factor* antara lain; gaya kepemimpinan, budaya perusahaan dan kepuasan kerja, demikian pendapat (Kasmir, 2016).

Gaya kepemimpinan merupakan upaya untuk mencapai tujuan tertinggi dalam perusahaan maka seorang manajer harus bisa mempengaruhi perilaku

bawahan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan, 2016). Gaya ini dapat berguna sebagai pegangan bagi pemimpin dan pengikut bawahan. Kepemimpinan yang tepat akan mampu mengarahkan, memajukan dan mengatur seluruh elemen instansi untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan guna mencapai prestasi yang maksimal dari para pegawai. Dengan meningkatnya kinerja karyawan secara maksimal, menandakan bahwa gaya manajemen manajer sesuai dengan harapan karyawan.

Kepemimpinan mempunyai arti yang penting dalam suatu organisasi, jika terjadi sesuatu atau timbul konflik dalam suatu kelompok, maka dibutuhkan posisi seorang pemimpin untuk mencari cara pemecahan masalah. Peran kepemimpinan akan mampu menentukan peraturan dan tata tertib yang harus ditaati agar masalah dan perselisihan tidak muncul kembali. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dikenali dari kenyataan bahwa pemimpin tersebut menyelesaikan konflik dan perselisihan dalam suatu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan harus jujur pada diri sendiri, pengetahuan, tanggung jawab yang tulus, keberanian, bertindak dalam iman, mempercayai orang lain dan memiliki kekuatan untuk membuktikan orang lain dalam membangun sebuah organisasi, meskipun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan adalah jantung dari manajemen. Indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatunya langsung dicontohkan oleh manajer, yang dalam hal ini adalah soal kedisiplinan.

Disiplin adalah hati nurani dan kerendahan seseorang untuk mentaati semua aturan instansi yang berlaku. Disiplin juga membantu melatih karyawan untuk

mentaati peraturan, maupun kebijakan yang berlaku sehingga dapat memastikan kinerja yang unggul. Disiplin ialah kewajiban operasional terpenting dalam manajemen personalia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Tidak ada kedisiplinan <sup>25</sup> pegawai yang baik, sukar bagi perusahaan untuk menggapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kemauan pegawai untuk mentaati segala peraturan, inilah yang terjadi di PT Surya Sejahtera Bersama Surabaya. Pada perusahaan ini karyawan masih kurangnya kedisiplinan seperti: datang terlambat misalnya masuk pada pukul 08:00 banyak karyawan yang baru tiba pada pukul <sup>29</sup> 08:30 dan ada pula yang baru datang pukul 09:00 WIB, selain itu dalam penyelesaian pekerjaan khususnya karyawan bagian *sparepart machining* tidak bisa mencapai target waktu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan hal ini disebabkan karena keterlambatan datang, bermain smartphone saat bekerja dan kurangnya berkonsentrasi saat bekerja. Situasi dan kondisi tersebut berlanjut sampai sekarang karena PT Surya Sejahtera Bersama Surabaya tidak memiliki sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan di perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlulah kiranya diperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengalaman kerja juga penting untuk pegawai dalam meningkatkan efisiensi <sup>56</sup> kerja. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang pernah dialarni (dihayati, dirasakan, diamban, dsb). Karena pengalaman kerja merupakan suatu aktivitas dimana kita dapat memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan tentang pekerjaan karena

kita terlibat langsung dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. Dari berbagai pernyataan tentang makna pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa pengalaman ialah guru terbaik (*experience is the best teacher*).

Pengalaman kerja pegawai di perusahaan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan segudang pengalaman yang dimiliki, maka akan semakin menarik peluang untuk mewujudkan kinerja yang baik, dan semakin sedikit pengalaman yang dimiliki dalam pekerjaan besar kemungkinan karyawan akan mengalami kegagalan. Semakin tinggi pengalaman karir pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. *Factor* tingginya kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik adalah pengalaman kerja seumur hidup yang diulang berkali – kali.

Gaya kepemimpinan, <sup>24</sup> disiplin kerja dan pengalaman kerja yang mengendalikan karyawan untuk memastikan tercapainya kinerja mereka di instansi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sparepart Machining PT Surya Sejahtera Bersama Surabaya.

46

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka rumusan masalah untuk penelitian tersebut adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya?

1

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya?

### 3 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan agar dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang cocok dan diterima oleh semua karyawan PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya khususnya karyawan bagian *Sparepart Machining* dengan menerapkan disiplin kerja dan pengalaman kerja secara merata tanpa membeda-bedakan sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat

#### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi, wawasan dan informasi yang dapat digunakan untuk membuat perbandingan dalam penelitian selanjutnya, terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.

### 1.1. Sistematika Skripsi

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini, penulis memaparkan pembahasan yang sistematis sehingga satu bab saling berkesinambungan dengan bab berikutnya. yang mana tersusun menjadi 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan landasan pemikiran atau gambaran umum secara garis besar baik secara teoritis atau fakta dari permasalahan yang akan dibahas.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka merupakan kegiatan peninjauan kembali berisi tentang ungkapan – ungkapan sebelumnya yang serupa atau berkaitan dengan topik penelitian yang dipilih untuk peneliti selanjutnya.

## BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mencari data sebuah permasalahan agar dapat menemukan jawaban dari masalah tersebut yang dipertanyakan.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan kegiatan pemikiran dari peneliti untuk menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan terhadap temuan yang diperoleh.

## BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan merupakan pernyataan yang dijelaskan peneliti secara singkat dan jelas mengenai skripsi tersebut. Saran merupakan upaya peneliti untuk memberikan masukan terhadap perusahaan PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya. Keterbatasan merupakan kendala atau masalah yang dialami oleh peneliti.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu golongan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Robbins & Judge 2016). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membujuk orang lain dan bekerja dengan tim di bawah pengawasan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Asfari, 2017). Di sisi lain menurut Thoha (2019) Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipakai seorang pemimpin untuk memerintah pikiran orang lain. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang dipakai pemimpin mempengaruhi bawahan ataupun sebuah pola pikir dan *strategy* yang digunakan oleh seorang pemimpin (Rivai 2014).

<sup>64</sup> Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan atau cara yang dimiliki seorang pemimpin untuk memerintah dan mengendalikan karyawannya guna tercapai tujuan yang diharapkan instansi. Pemimpin harus mempunyai kode etik yang tepat agar memberikan dampak baik bagi pengikutnya. Di sisi lain, pemimpin harus memahami bawahannya dan mampu memenuhi kebutuhan bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pola perilaku pemimpin cenderung membentuk kepribadian pemimpin, dan karakteristik pola perilaku inilah yang dapat menentukan pengaruhnya terhadap bawahan.

### 2.1.2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat (Mulyadi, 2015), sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan berfokus pada memimpin sebagai pembuat kebijakan dalam semua kegiatan, peran anggota organisasi menjadi pasif karena karyawan bertindak sebagai pelaksana kegiatan di bawah arahan kepemimpinan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan memprioritaskan pengembangan prosedur melalui diskusi kelompok, menghargai pendapat semua pengikut organisasi, dan menawarkan prosedur alternatif apabila terdapat kendala dalam implementasi kebijakan.

3. Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*)

Anggota organisasi diberikan kelonggaran penuh dengan sedikit keterlibatan dari manajemen, sehingga pemimpin menempatkan dirinya sebagai supervisor tanpa terlalu banyak menetapkan kebijakan.

### <sup>1</sup> 2.1.3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Setiap instansi terdiri dari tugas seorang manajer ialah bekerja sama dan meminta bantuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika seorang pemimpin memotivasi bawahan, membantu mereka menyelesaikan masalah antar bawahan, membimbing individu atau kelompok di tempat kerja, memilih teknik

kornunikasi yang paling efektif, atau yang berhubungan dengan perilaku karyawan. Saat menangani berbagai masalah, ia melakukan fungsi manajemen (Robbins 2015).

Secara operasional, pemimpin dibagi menjadi lima fungsi utama kepemimpinan secara umum, yaitu:

#### 1. Fungsi Istruktif

Bersifat kontinuu dan merupakan komunikasi satuarah. Pemimpin sebagai pemilik keputusan memiliki fungsi untuk mengintruksikan pelaksanaan orang-orang yang memimpinya. Sebagai komunikator, manajer memutuskan apa, di mana, kapan, dan bagaimana membuat keputusan yang efektif.

#### 2. Fungsi Konsultatif

Dilakukan dan merupakan komunikasi dua arah, tetapi implementasinya sangat bergantung pada pembaca. Konsultasi hanya dapat dilakukan kepada sejumlah orang terbatas, yang dianggap memiliki banyak bahan informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan karena terlalu banyak pilihan membuat mereka sulit untuk mengambil keputusan pengambilan keputusan yang cepat.

#### 3. Fungsi Partisipasi

Misi ini tidak hanya permanen dan interaktif, tetapi juga merupakan bentuk membangun hubungan yang efektif antara manajer dan karyawan yang berorientasi. baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam proses pelaksanaannya. Berdasarkan kinerja masing-masing fungsi

ini, para pemimpin berusaha untuk memotivasi dan melibatkan orang-orang yang dipimpinnya. <sup>20</sup> Setiap anggota tim memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam perilaku yang telah dijelaskan untuk tujuan utama.

#### 4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan memberdayakan untuk membuat dan memutuskan keputusan, terlepas dari persetujuan kepala. Fungsi ini mengharuskan pemimpin untuk memahami tugas inti dan evaluasi organisasi. Ini mungkin atau mungkin tidak didelegasikan kepada seseorang yang dipercayai. Pada prinsipnya, mendelegasikan pekerjaan menciptakan kepercayaan. Pemimpin harus mau memercayai orang lain tergantung posisinya saat memberi atau mendelegasikan wewenang.

#### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi kontrol memungkinkan manajemen yang sukses secara efektif mengoordinasikan kegiatan anggota dengan cara yang ditargetkan dan sepenuhnya mencapai tujuan bersama. Fungsi administrasi dapat dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan, pengelolaan, kordinasi dan pengelolaan pegawai.

#### **2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator – indicator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) secara garis besar, sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan terdiri dari mengambil tindakan yang paling tepat yang dihitung melalui pendekatan terorganisir terhadap sifat alternatif sebelumnya.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan motivasional adalah kekuatan pendorong yang memotivasi anggota organisasi untuk mengeluarkan energi (dalam bentuk pengalaman dan ketrampilan) sudah saatnya untuk melakukan berbagai kegiatan di bidang tanggung jawab dan terus-menerus bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi tertentu..

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan atau ketrampilan untuk menyampaikan pesan, ide, atau gagasan orang lain dengan cara yang mudah dipahami orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Pemimpin berusaha untuk secara efektif menggunakan kekuatan atau posisi pribadi mereka dan memotivasi orang lain untuk mengejar keinginan mereka ketika ada kepentingan jangka panjang di perusahaan. Ini termasuk memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan dalam berbagai nada mulai dari dogmatis hingga menuntut dan mengancam. Tujuannya adalah untuk berbuat baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Mampu mengendalikan emosi Anda sangat penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin kita dapat mengendalikan emosi, semakin mudah untuk menemukan kebahagiaan.

## 2.2. <sup>37</sup> Disiplin Kerja

### 2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan salah satu peran terpenting dari manajemen SDM, dan semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diperoleh, sehingga harus lebih diperhatikan. Akan sukar bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan tanpa disiplin kerja dan akuntabilitas yang baik dari karyawan yang terkena dampak. Tanpa tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi, sukar bagi sebuah instansi untuk mencapai hasil optimal yang diharapkan dari bawahannya. Disiplin adalah perasaan tunduk dan taat pada nilai – nilai yang kita yakini dan bertanggung jawab. Dengan arti lain, disiplin ialah tentang mengikuti, mengawasi dan mengendalikan aturan. di samping itu Disiplin adalah suatu upaya menanamkan nilai atau paksaan dalam rangka mematuhi suatu aturan (Rivai 2010).

<sup>9</sup> Disiplin ialah kesadaran dan kernaungan seseorang untuk mengikuti segala aturan dan etika yang ditetapkan. Disiplin dinyatakan dalam tindakan atau tindakan individu, kelompok atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan, moral, standar dan moral yang ditetapkan oleh negara dan diterapkan pada masyarakat untuk tujuan tertentu (Hasibuan 2016). Disiplin dapat didefinisikan langkah – langkah yang diambil manajemen untuk memotivasi karyawan agar mentaati berbagai peraturan maupun ketetapan yang berlaku di dalam perusahaan

(Mangkunegara, 2010). Menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja didefinisikan sebagai karyawan yang masuk dan pulang di tempat kerja tepat waktu, melakukan semua tugas dengan benar, dan mematuhi semua aturan instansi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah perilaku mendasar yang memungkinkan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, mengurangi masalah dan menghindari kesalahan yang mungkin terjadi.

Disiplin tenaga kerja ialah alat yang dipakai manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan mereka untuk meningkatkan kesadaran dan memotivasi mereka dalam mengubah perilaku mereka dan mematuhi semua aturan perusahaan dan kebijakan perusahaan saat ini (Rivai dan Sagala 2011). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) bahwa kedisiplinan ialah implementasi penguatan prinsip-prinsip organisasi oleh manajemen.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah sikap hormat, komitmen, dan kepatuhan terhadap kebijakan Anda yang tertulis dan yang ditentang dan dapat dikenakan hukuman karena melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan. Disiplin karyawan yang baik mempercepat pencapaian misi instansi, tetapi disiplin yang buruk menghambat pencapaian misi perusahaan.

### **2.2.2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Perilaku dan kepribadian seorang karyawan juga mempengaruhi pilihan jenis disiplin yang dapat diterapkan pada seorang karyawan. Terdapat beberapa jenis disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin Prefentif

Berdasarkan undang-undang yang berlaku mengharuskan karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan hukum. Oleh karena itu, waktu kerja yang terbuang tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang kurang bermanfaat.

#### 2. Disiplin Korektif

Ini mengacu pada tindakan yang diambil untuk memperbaiki pelanggaran aturan dan mencegah pelanggaran lebih lanjut.

#### 3. Disiplin Waktu

Merupakan disiplin paling sederhana yang dapat dilihat dan dikendalikan baik oleh pimpinan maupun masyarakat yang terlibat.

#### 4. Disiplin kerja

Pada dasarnya meliputi: cara kerja, proses kerja, waktu dan jumlah *quantity* yang telah ditentukan dan kualitas yang diperhatikan.

### 2.2.3. Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Terdapat 7 prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin pegawai, yaitu:

#### 1. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pemimpin harus menanggapi keluhan bawahan dengan serius. Tujuan pengembangan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan ialah untuk menciptakan suatu bentuk pola disiplin yang diimbangi dan disiplin melalui kepemimpinan yang baik dan pelatihan yang tepat bagi karyawan.

#### 2. Tanggung jawab kepegawaian



Tanggung jawab karyawan harus dipertimbangkan dengan hati-hati. Untuk menjaga kedisiplinan di tempat kerja, harus ada pengawas yang berwenang untuk mengeluarkan peringatan lisan dan tertulis

### 3. Komunikasi berbagai aturan

Bawahan harus memahami aturan dengan standart aturan disiplin dan konsekuensi pelanggaran.

### 19 4. Tanggung jawab penerapan bukti

Semua bawahan harus dianggap tidak bersalah sampai terbukti bersalah. Putusan baru dapat dikeluarkan setelah bukti akhirnya dikumpulkan.

### 5. Tindakan yang konsisten

Konsistensi dalam kontrol adalah prinsip yang penting tetapi sering diabaikan. Semua aturan dan hubungan harus diterapkan secara konsisten tanpa diskriminasi.

### 6. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi dalam penerapan aturan tidak berarti bahwa pelanggaran yang sama dihukum dengan cara yang sama.

### 6 7. Peraturan dan hukum yang masuk akal

Aturan dan hukuman harus dirancang dengan baik, aturan yang bijaksana memudahkan semua orang untuk menerimanya.

### 21 2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) instansi harus memahami dengan jelas faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Berikut di antaranya:

#### 1. Gaji dan Kompensasi

Ketika karyawan puas dengan gaji dan tunjangan yang mereka terima, mereka merasa sangat dihargai oleh perusahaan yang menginspirasi antusiasme yang lebih besar diantara karyawan. Di sisi lain, jangan heran jika seorang karyawan bekerja lebih lama karena upah yang ditawarkan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut, karena karyawan tersebut merasa kurang dihargai.

2. Ada Peraturan tertulis

Setiap instansi harus mempunyai peraturan yang jelas yang mengatur perilaku seluruh pegawai yang terkait dengan lingkup kerja. Peraturan – peraturan ini harus ditulis dan ditempelkan di lokasi tertentu agar karyawan selalu diingatkan. Bila aturannya hanya lisan, hal ini dianggap kurang optimal karena bisa berbeda tergantung keadaan.

3. Ada sanksi nyata

Setiap karyawan yang tidak mematuhi aturan akan dikenakan sanksi tertulis. Ketika aturan baru saja diterbitkan, tetapi karyawan masih melanggarnya, tetapi tidak mematuhi. Hukuman ini akan menyebabkan pekerja yang salah berulang – ulang. Oleh karena itu, selain aturan, sanksi juga harus diberikan. Dengan hukuman yang realistis, karyawan akan berpikir dua kali sebelum melakukan kejahatan.

4. Peran atasan

Tentunya peningkatan kedisiplinan bawahan tidak lepas dari campur tangan pimpinan. Karyawan meniru apa yang dilakukan bos mereka.

Mulaiilah dengan bagaimana datang lebih awal, bagaimana menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bagaimana tidak membuang waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu. Karyawan didisiplinkan dengan cara yang sama seperti manajer, karena manajer yang disiplin mengintimidasi bawahan mereka.

### <sup>3</sup> 2.2.1. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

<sup>43</sup> Indikator – indicator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

#### 1. Kehadiran ditempat kerja

Ini adalah metrik yang paling penting untuk mengukur disiplin, dan karyawan dengan disiplin kerja yang buruk sering kali terlambat masuk kerja.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang mematuhi tata tertib standar ketenagakerjaan tidak mengabaikan tata cara standar ketenagakerjaan dan selalu mematuhi peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan selalu melaksanakan tugas yang dikasihkan sesuai dengan proses dan tanggung jawab pekerjaan yang benar memiliki disiplin perusahaan yang baik.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Seorang karyawan yang teliti selalu bekerja dengan hati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian, serta selalu menggunakan pekerjaan secara efisien dan rasional.

## 5. Bekerja etis

Ada beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja karyawan menjadi satu kesatuan etos kerja.

### **9** 2.3. Pengalaman Kerja

#### **2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan perolehan ketrampilan dan kemampuan seorang karyawan, yang diukur dengan tingkat pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan, dimana pengalaman kerja hanya dapat diperoleh di tempat kerja (Handoko 2014). Sedangkan menurut Sulaeman (2014), pekerja yang lebih berpengalaman akan lebih terampil daripada pekerja yang kurang berpengalaman. Berdasarkan definisi KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Pengalaman kerja mengacu pada proses yang dilalui individu untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidup.

Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin terlatih dan kompeten mereka dalam melakukan semua pekerjaan yang mereka lakukan. Pengalaman kerja seorang karyawan tentunya akan sangat mempengaruhi prestasi kerja di perusahaan. Dengan segudang pengalaman potensi kinerja dan prestasi untuk mencapai hasil yang baik atau patut dibuktikan dan sebaliknya, jika ia kurang cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya ia kemungkinan besar akan gagal. Melalui pengalaman sebagai karyawan perusahaan, maka karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan **7** tugas dan

tanggungjawab sesuai dengan kewenangannya karena telah dilatih untuk melaksanakan tugas yang dikasihkannya. Pengalaman kerja yang gagal dan sukses adalah pengetahuan yang sangat berguna untuk masa depan.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan kemampuan individu sesuai dengan masa kerja, sehingga ia memiliki banyak ketrampilan dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Ada pepatah mengatakan "Pengalaman adalah guru terbaik" dengan kata lain bahwa dalam hidup ini diperlukan pengalaman agar dapat menjalani dengan baik. Sehingga kesalahan yang pernah dilakukan tidak terulang kembali.

### **2.3.2 Manfaat Pengalaman Kerja**

Menurut Saptiani (2017) manfaat pengalaman kerja ialah kepercayaan, otoritas, prestasi kerja, dan pendapatan. Berdasarkan manfaat jam kerja, seseorang yang telah bekerja lebih lama dari orang lain akan menikmati manfaat seperti:

1. Mendapatkan lebih banyak kepercayaan dari orang lain dalam menyelesaikan tugas.
2. Otoritasnya meningkat dan dia dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang dia ingin mereka lakukan
3. Memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sehingga saya dapat menerapkannya dengan lancar.
4. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pendapatannya.

### **2.3.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Karena pentingnya pengalaman kerja dan dampaknya yang signifikan terhadap kinerja karyawan suatu instansi. Menurut Handoko (2013) factor-factor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengalaman pribadi meliputi kursus, pendidikan, pelatihan dan pekerjaan.  
Untuk membuktikan apa yang dilakukan seseorang di masa lalu.
2. Bakat dan minat untuk menilai kemampuan dan ketrampilan seorang individu.
3. Tindakan dan kebutuhan yang mengantisipasi tanggungjawab dan wewenang individu.
4. Pelajari cara menilai dan menganalisis ketrampilan analitis dan operasional.
5. Ketrampilan dan kecakapan dalam menilai kemampuan untuk melakukan aspek teknis pekerjaan.

#### 2.3.4 Indikator – <sup>7</sup> Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja yang juga meyakinkan berpengalaman tidaknya seorang pegawai menurut Sedarmayanti (2013) sebagai berikut:

1. Lamanya waktu masa kerja  
Periode atau waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memahami dan menyelesaikan tugas dengan benar.
2. Tingkat pengetahuan  
Pengetahuan merupakan prosedur, kebijakan, konsep, prinsip, atau informasi lain yang diminta oleh seorang karyawan. Pengetahuan

mencakup kemampuan untuk memahami informasi dan menerapkannya dalam pekerjaan.

### 3. Ketrampilan yang dimiliki

Ketrampilan umumnya mengacu pada kekuatan fisik yang diperlukan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas.

### 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Kompetensi kerja dan peralatan adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk melakukan aspek teknis peralatan dan pekerjaan.

## 2.4. Kinerja Karyawan

### 2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan baik secara individu maupun sebagai tim dalam suatu organisasi. Mematuhi tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada kita oleh perusahaan demi tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Kemampuan untuk menyelesaikan perselisihan secara tepat waktu dan tanpa melanggar hukum (Busro 2018). Menurut Wilson Bangun (2012) *Performance* atau kinerja mengacu pada tingkat penyelesaian pekerjaan seorang pegawai. Kinerja mengukur seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Upaya mencerminkan energi yang dikeluarkan dan hasilnya sering disalahpahami karena diukur dengan hasil.

Kinerja merupakan yang mengacu pada hasil kerja seorang karyawan di suatu instansi secara keseluruhan. Dimana Ini secara nyata membuktikan hasil kerja dan dapat dinilai terhadap standar yang telah ditetapkan (Sedarmayanti

2011). Jika individu atau kelompok memiliki kriteria keberhasilan atau tolok ukur yang ditentukan oleh organisasi, kinerja mereka dapat dipelajari dan dievaluasi. Dengan demikian, tidak ada ukuran keberhasilan di mana kinerja individu atau organisasi diukur tanpa tujuan atau sasaran tertentu. Dari beberapa definisi di atas dapat tarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai menurut kriteria dan standart yang telah ditentukan selama jangka waktu tertentu. Kinerja juga mengacu pada hasil yang didapat seorang individu, baik secara kuantitatif dan kualitatif dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi menurut Kasmir (2018) sebagai berikut:

##### **1. Keahlian dan ketrampilan**

Ketrampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan jika kemampuannya baik, maka kinerja akan lebih baik juga dan begitu pula sebaliknya.

##### **2. Pengetahuan**

Ketrampilan profesional yang baik membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan lebih mudah.

##### **3. Rancangan kerja**

Ketika suatu tugas memiliki jadwal kerja, maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan tugas tersebut secara akurat dan akurat.

##### **4. Kepribadian**



Setiap orang memiliki karakter berbeda dan ketika satu orang bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya hasilnya bisa memuaskan.

5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seorang untuk melaksanakan tugasnya dan dorongan tersebut dapat datang dari diri sendiri maupun dari luar. Misalnya pimpinan rekan kerja dan lain-lain.

6. kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin diterapkan dalam organisasi untuk mengarahkan, mengelola, dan mengatur bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka. Ketika perilaku seorang pemimpin peduli dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Gaya kepemimpinan

Sikap atau gaya pemimpin dalam menghadapi dan mengarahkan bawahannya. Misalnya, sikap atau gaya pemimpin demokratis jelas berbeda dengan pemimpin otoriter.

33  
8. Budaya organisasi

Standar atau kebiasaan organisasi yang berlaku umum dan harus ditaati oleh semua anggota organisasi.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang dan sayang yang ditunjukkan seseorang sebelum atau sesudah bekerja. Jika seseorang bekerja dengan sukacita tidak ada ketegangan dapat meningkatkan pekerjaannya.

10. Lingkungan kerja

Keadaan disekitar ternpat kerja setiap hari yang berupa sarana dan prasaran, ruangan serta hubungan antar teman kerja.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja bahkan dalam keadaan perusahaan yang tidak menguntungkan.

#### 12. Komitmen

Ketaatan karyawan dalam menegakkan kebijakan perusahaan sehingga karyawan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 13. Disiplin kerja

Upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan apa yang diperintahkan dan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

### **2.4.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Saat melakukan penilaian kinerja diperlukan metode atau alat pengukuran yang memenuhi kriteria untuk meminimalkan dampak buruk pada pekerja. Untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut mangkunegara (2013) sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Menunjukkan sejumlah besar jenis tugas yang harus dilakukan secara bersamaan untuk rnencapai tujuan instansi secara efisien dan efektif.

#### 2. kualitas

Tergantung pada kerapihan, ketelitian hasil kerja tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan. Pekerjaan yang berkualitas dapat membantu kemajuan perusahaan Anda dengan mengurangi kesalahan dalam berbisnis.

### 3. Inisiatif

Karena inisiatif anggota di perusahaan untuk bekerja dan menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau menunjukkan tanggung jawab di tempat kerja adalah tugas karyawan.

### 4. Disiplin

Mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada karyawan.

### 5. Kreativitas

Kemampuan untuk meningkatkan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

### 6. Kejujuran

Kejujuran dalam melakukan tugas untuk memenuhi kontrak baik bagi diri sendiri maupun orang lain.

### 7. Kerja sarna

Karyawan diharapkan untuk terlibat secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan luar negeri untuk mencapai hasil bisnis yang lebih baik.

**14**  
**2.5. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini memiliki kemiripan dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2.1.**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pulungan (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $6,864 > 1,661$ ), jadi gaya kepemimpinan

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Coffee Blues Medan Johor	Kinerja Karyawan (Y)  Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $4,257 > 1,661$ ), jadi disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji f.

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Berutu (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subuhussalam.	Pengalaman Kerja (X1) Pengetahuan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	dimana diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu $0.000 < 0.05$ . $= 0.000 < 0.05$ maka ditolak dan diterima, artinya secara pengalaman kerja pengetahuan dan motivasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Putri (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perolehan dari uji f yang menghasilkan

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan pada Baitul Mal Aceh	Kinerja Karyawan (Y)  Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	nilai $F_{tabel}$ sebesar 3,13 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 39,798 > 3,13$ dan nilai signifikansi sebesar 0,00 di mana nilai tersebut lebih kecil 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Secara (simultan) variabel gaya kepemimpinan

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			(X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Fajari (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Karyawan (Z)	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan



Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diintervening oleh kepuasan kerja,

Sumber: Diolah Penulis (2022)

## 2.6. Hipotesis dan model analisis

### 2.6.1. Hipotesis

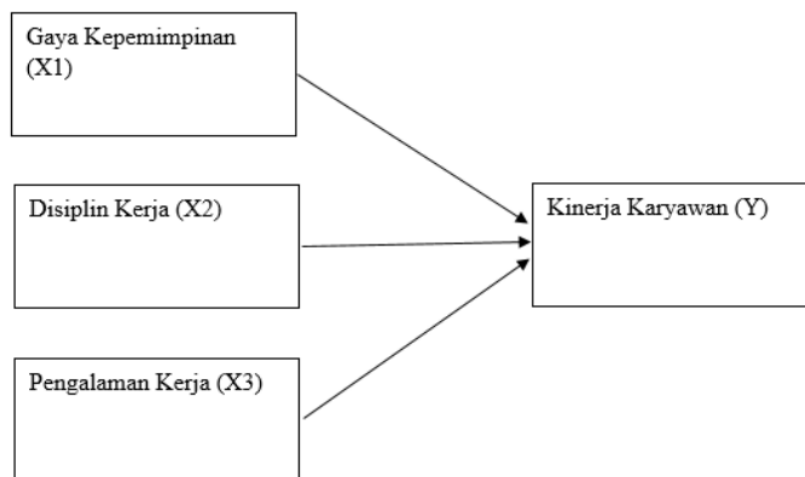
Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.
3. Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.

#### 2.6.2. Model Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian dan teori sebelumnya, maka disusun kerangka model analisis sebagai berikut:

Gambar 2.1.  
Kerangka Model Analisis



## <sup>6</sup> 2.7. Pengaruh Antar Variabel

### 2.7.1 Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

<sup>41</sup> Menurut Hasil penelitian Pulungan (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah faktor utama yang mempengaruhi sikap di tempat kerja, seperti kepuasan kerja, pergantian karyawan. Seorang pemimpin yang efektif harus memahami siapa yang mereka pemimpin dan apa kekuatan dan kelemahan bawaha sehingga mereka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### <sup>1</sup> 2.7.2 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

<sup>10</sup> Hasil penelitian Fajari (2021) Mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor kinerja seorang karyawan. Disiplin perusahaan harus ada pada semua karyawan dan harus dikembangkan di antara <sup>2</sup> karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini adalah komitmen untuk bekerja dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Kesadaran dan penerapan disiplin berbasis disiplin akan menciptakan kondisi di mana realitas dan keinginan selaras. Untuk menciptakan situasi yang harmonis seperti itu, pertama-tama perlu menyelaraskan hak dan kewajiban pekerja. Dari sini kita menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku individu atau kelompok yang mengikuti dan mematuhi aturan tertulis dan <sup>68</sup> tidak tertulis, yang dapat tercermin dalam perilaku dan pola perilaku.

### 2.7.3 Pengaruh <sup>12</sup> antara pengalaman kerja terhadap kinerja <sup>12</sup> karyawan

Pengalaman <sup>12</sup> kerja merupakan memperoleh <sup>12</sup> pengetahuan dan <sup>12</sup> keterampilan karyawan. Itu tergantung pada jam kerja dan <sup>65</sup> tingkat pengetahuan <sup>65</sup> dan keterampilan karyawan dan hanya dapat diperoleh di tempat kerja (Handoko 2014). Hasil penelitian Berutu (2019) menghasilkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki <sup>8</sup> pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian *Sparepart Machining* PT Surya Sejahtera Bersama Surabaya.” menggunakan *method* pendekatan kuantitatif,

Menurut Sugiyono (2016) jenis penelitian yang dapat memperoleh hasil pencarian dengan menggunakan prosedur statistik atau kuantitatif (berupa angka/angka). Penelitian ini dipakai untuk mengetahui keterkaitan dari masing – masing variabel dengan meneliti tentang populasi dan sampel yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tentukan bersifat

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu objek, kelompok, atau kelompok subjek yang dapat dibuat generalisasi dari hasil suatu penelitian (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini populasinya ialah karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *method sampling* jenuh yang artinya semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian.

Teknik *sampling* jenuh ialah *method* pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono 2017).

### 3.3. Identifikasi Variabel

Variabel adalah keputusan yang dibuat peneliti untuk mencari informasi tentang apa yang akan dipelajari dan kesimpulan apa yang dapat ditarik. (Sugiono 2013). Dalam penelitian ini ada dua variable yang digunakan yaitu variable bebas (*independen variable*) dan variable terikat (*dependen variable*).

Variabel bebas/*independen* inilah yang menyebabkan munculnya atau berubahnya variabel terikat (*dependent variable*) yang disebut juga variabel pengaruh. Dalam penelitian ini yang menjadi variable independenya yaitu: gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), pengalaman kerja(X3).

Variable terikat merupakan variable yang dapat berubah karena pengaruh variable bebas. Dalam penelitian ini yang variable dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.4. Definisi Variabel

Definisi operasional dari variable – variable yang akan diteliti adalah:

1. Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) merupakan kemampuan atau cara yang dimiliki seorang pimpinan untuk memimpin dan mengendalikan anak buahnya guna mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.
2. Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) adalah sikap dari karyawan untuk menghargai, menghormati, mematuhi, dan mentaati aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta dapat dikenakan sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang ditetapkan.
3. Pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) adalah kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan seorang pegawai, diukur dari lamanya kerja seperti tingkat pengetahuan

dan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai. Pengalaman kerja hanya dapat dicapai di tempat kerja.

4. Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya

**Tabel 3.1**  
14  
**indikator variabel penelitian**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ). (Kartono, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan Memotivasi</li> <li>3. Kemampuan Komunikasi</li> <li>4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan</li> <li>5. Kemampuan Mengendalikan Emosi</li> </ol>	Likert
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) (Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran ditempat kerja</li> </ol>	Likert

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
		2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	
3	Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) (Sedarmayanti, 2013)	1. Lamanya waktu masa kerja 2. Kurangnya pengetahuan 3. Kurangnya Kerampilan 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2013)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Inisiatif 4. Disiplin 5. Kreativitas 6. Kejujuran 7. Kerja sama	Likert

### 3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif kausal untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiono, 2015).



Penelitian asosiatif ini memungkinkan kita untuk membangun teori untuk memprediksi, mengontrol, dan menjelaskan suatu fenomena.

Sumber data diklasifikasikan <sup>34</sup> menjadi dua yaitu:

#### 1. Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan dan diolah langsung oleh peneliti dari responden yang berupa survei pertanyaan terstruktur dan fokus pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pengalaman kerja serta kinerja karyawan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini diperoleh data primer dari responden karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.

#### <sup>35</sup> 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data yang diperoleh penulis dari dokumen instansi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder adalah catatan instansi berupa arsip instansi berupa struktur organisasi, identitas karyawan, dan data penilaian <sup>4</sup> kinerja karyawan.

### 3.6. Pengumpulan Data

Method pengumpulan data ialah langkah yang paling utama dalam penelitian yang bermaksud untuk memperoleh data (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan method pengumpulan data lewat penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam hal ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian *Sparepart Machining* di PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan tertulis lalu dijawab oleh responden (Sugiyono, 2017). Pembagian kuesioner bermaksud untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan

yang bertautan dengan variable penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala bertingkat (*Likert*) yang penilaian jawabannya dimulai dari 1 sampai 5. Responden cukup hanya memberikan jawaban dengan tanda centang (✓). Alternatif jawaban sebagai berikut:

STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
N	= Netral	diberi skor 3
S	= Setuju	diberi skor 4
SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5

## <sup>12</sup> 3.7. Teknik Analisis

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dapat nyatakan valid jika dapat menggantikan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini mempergunakan <sup>4</sup> *person correlation* ialah dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang didapat dari pertanyaan kuesioner. Jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka pertanyaan tersebut dianggap valid (Ghozali, 2012).

### 3.7.2. Uji reliabilitas

<sup>13</sup>  
Uji realibilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal, jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Bagian kuesioner dinyatakan *reliable* (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dinyatakan tidak *reliable* jika *cronbach's alpha* < 0,06 (Ghozali, 2012)

### 3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variable independen/bebas terhadap variable dependen/terikat. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi X<sub>3</sub>

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja

## 3.8. Pengujian Model dan Hipotesis

### 3.8.1 Uji Parsial ( Uji t)

Uji t dipakai untuk melihat apakah tiga variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) dan variable terikat (Y) signifikan atau tidak. Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dan t<sub>tabel</sub> apabila t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari

variable bebas/independen terhadap variable terikat/dependen

(Sugioyono, 2016)

2. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05.
3. Apabila nilai sig < 0,05 artinya variable bebas/independen berpengaruh terhadap variable terikat/independen.
4. Apabila nilai sig > 0,05 artinya variable bebas/independen tidak berpengaruh terhadap variable terikat/independen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

Di era globalisasi ini persaingan usaha perkembangannya sungguh pesat baik dipasar nasional maupun dipasar Internasional. Untuk memimpin persaingan, perusahaan harus memberikan kualitas kepada pelanggannya seperti memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan produk mutu yang terbaik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. PT Surya Sejahtera Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *mechanical dan engineering* meliputi Instalasi pompa, pengerjaan pipanisasi, perakitan genset, pembuatan gear, perbaikan mesin, pembuatan moulding matras, pengerjaan crane, pembuatan tangki, pembuatan barscreen, dll.

PT Surya Sejahtera Bersama (PT. SSB) didirikan pada tanggal 30 Agustus 2011 berlokasi di jalan Buntaran A8-9 Surabaya. PT. SSB berkembang sangat pesat karena ditangani oleh para ahli dibidangnya dan ditunjang dengan peralatan mesin yang canggih dan memadai. Dengan berpendirian selalu menjaga komitmen dengan mengutamakan *Win-Win Solution* dalam setiap pengerjaan produk, maka perusahaan sampai saat ini tetap dipercaya oleh pelanggannya. Untuk mewujudkan cita-cita perusahaan, diperlukan kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan. Sebuah perusahaan dengan banyak karyawan di berbagai posisi harus mampu tampil maksimal, sehingga dibutuhkan pemimpin

<sup>6</sup> yang dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

#### <sup>40</sup> 4.1.2. Visi dan Misi

##### Visi

Menjadi perusahaan Mechanical dan Engineering yang dapat di percaya dan di andalkan.

##### Misi

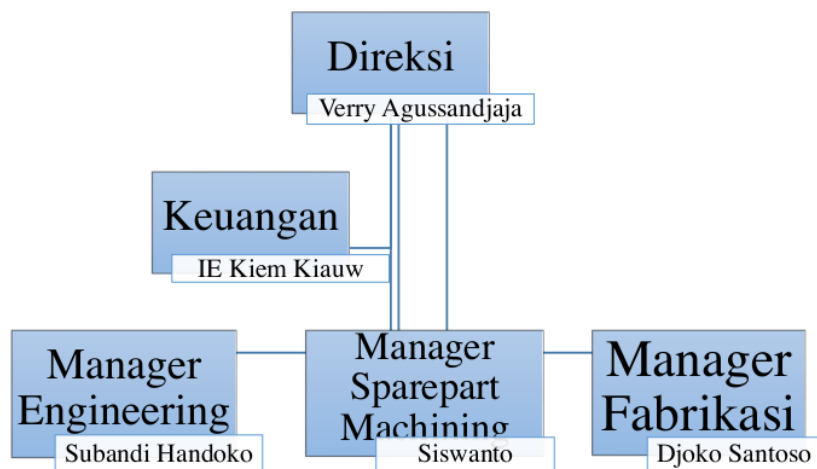
- Ikut serta dalam pembembangan industry dalam negri di bidang *Machanical dan Engineering*
- Menyediakan layanan secara profesional dan memenuhi persyaratan perlindungan tenaga kerja, keselamatan kerja dan lingkungan

#### <sup>24</sup> 4.1.3. Struktur Organisasi

<sup>24</sup> Struktur organisasi memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dan yang terpenting menjadi perusahaan pilihan dibidang *mechanical dan engineering*. Bagian struktur organisasi PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya dapat dilihat pada gambar berikut::

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Surya Sejahtera Bersama



1. **Direksi** adalah Badan hukum yang berwenang memikul seluruh pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, baik di pengadilan maupun di luarnya, sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.
2. **Keuangan** merupakan Suatu aktifitas yang dilakukan untuk mendapat dana. Pengelolaan keuangan berkaitan erat dengan pengelolaan sistem keuangan dalam suatu perusahaan (Menurut J.L Massie)
3. **Manager Engineering** sebagai divisi yang sangat berpengaruh dalam proses atau produksi di perusahaan. Manager engineering mengemban tugas meliputi melakukan pengawasan teknis, menjaga kelancaran proses produksi perusahaan.

4. **Manager Sparepart** Wewenang dan tugasnya ialah mengatur jumlah suku cadangan sparepart, menentukan lokasi sparepart di gudang, mengawasi langsung pengelolaan sparepart dan memantau persediaan sparepart di gudang.
5. **Manager Fabrikasi** atau lebih sering disebut sebagai manajer pabrik adalah seorang pegawai yang bekerja di suatu instansi yang memproduksi produk. Baik itu produk mentah, setengah jadi atau bahkan produk jadi

#### 4.2 Analisa Deskriptif

##### 4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

#### Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	95.0	95.0	95.0
	Perempuan	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 40 responden sebanyak 95% atau 38 orang yang berjenis kelamin laki – laki sedangkan 5% atau 2 orang yang berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak ialah yang berjenis kelamin laki – laki.



4.2.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 TAHUN	17	42.5	42.5	42.5
	6 - 10 TAHUN	9	22.5	22.5	65.0
	11 - 15 TAHUN	9	22.5	22.5	87.5
	> 16 TAHUN	5	12.5	12.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Data Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa dari 40 responden sebanyak 42,5% atau 17 orang mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun kemudian 22,5% atau 9 orang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun berikutnya sebanyak 22,5% atau 9 orang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun, dan sisanya sebanyak 12,5% atau 5 orang mempunyai masa kerja > 16 tahun. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ialah yang mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 17 orang.

4.2.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/SMA	29	72.5	72.5	72.5
	SMP	8	20.0	20.0	92.5
	SI/D4	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 40 responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan ialah SMA yaitu 29 orang atau 72,5%, kemudian yang SMP sebanyak 8 orang atau 20%, berikutnya S1/D4 sebanyak 3 orang atau 7,5%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di bagian ini paling banyak memiliki tingkat Pendidikan SMK/SMA yaitu sebanyak 29 orang.

#### 4.2.4 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 – 25 TAHUN	3	7.5	7.5	7.5
26 - 35 TAHUN	5	12.5	12.5	20.0
36 - 45 TAHUN	14	35.0	35.0	55.0
> 46 TAHUN	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber.: Data Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui bahwa dari 40 responden berdasarkan usia paling dominan ialah usia > 46 tahun sebanyak 45% atau 18 orang, kemudian yang usia 36 – 45 tahun sebanyak 35% atau 14 orang, berikutnya yang usia 26 – 35 tahun sebanyak 12,5% atau 5 orang dan yang terakhir usia 19 – 25 tahun sebanyak 7,5% atau 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di bagian ini paling banyak memiliki karyawan usia > 46 tahun yaitu sebanyak 18 orang.

#### 4.2.5 Analisis Deskriptif Atas Variabel Penelitian

Hasil kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini telah dikategorikan berdasarkan rata – rata tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang

disampaikan untuk memudahkan proses evaluasi. Untuk menentukan nilai kategori untuk setiap variabel, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah} : \text{Jumlah Kelas} \\ &= 5 - 1 : 5 = 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat ditentukan interval masing-masing kelas sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Kategori Penilaian Rata – Rata Jawaban Responden**

Rata - Rata	Kategori	Nilai
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,81 < a \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,61 < a \leq 3,40$	Netral	3
$3,41 < a \leq 4,20$	Setuju	4
$4,21 < a \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

*Sumber: (Sugiyono, 2009)*

Tabel 4.5 di atas memperlihatkan ada 5 kategori rata-rata tanggapan responden, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variable penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut ini:

#### 4.2.5.1 <sup>4</sup> Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6  
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata - Rata	Ket
1	X1.1	0	0	1	19	20	4.48	Sangat Setuju
2	X1.2	0	0	3	17	20	4.42	Sangat Setuju
3	X1.3	0	2	0	17	21	4.42	Sangat Setuju
4	X1.4	0	0	1	20	19	4.45	Sangat Setuju
5	X1.5	0	2	1	19	18	4,32	Sangat Setuju

Sumber.: Data Diolah Kuesioner SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan (X1.1), (X1.2), (X1.3), (X1.4) dan (X1.5) berada pada interval  $4,21 < a \leq 5,00$ . Hal ini membuktikan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai gaya kepemimpinan (X1) manager perusahaan tersebut, atau dengan kata lain karyawan bagian *sparepart machining* menyatakan bahwa pimpinan mereka selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, selalu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, memberikan instruksi yang tegas tentang tugas karyawan, mampu mengendalikan kinerja bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta selalu menghargai apapun pendapat karyawannya.

#### 4.2.5.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata - Rata	Ket
1	X2.1	0	0	0	16	24	4.60	Sangat Setuju
2	X2.2	0	0	4	21	15	4.28	Sangat Setuju
3	X2.3	0	0	1	19	20	4.48	Sangat Setuju
4	X2.4	0	0	0	22	18	4.45	Sangat Setuju
5	X2.5	0	0	3	19	18	4.45	Sangat Setuju

Sumber: Data Diolah Kuesioner SPSS 20

<sup>1</sup> Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa rata – rata tanggapan responden atas pertanyaan (X2.1), (X2.2), (X2.3), (X2.4) dan (X2.5) berada di interval  $4,21 < a \leq 5,00$ . Hal ini membuktikan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai disiplin kerja (X2) karyawan bagian *sparepart machining* menyatakan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu saat masuk jam kerja, selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selalu bekerja sesuai standar kerja, teliti dan penuh perhitungan serta selalu bersikap sopan dengan siapapun selama berada didalam perusahaan.

### 4.2.5.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata - Rata	Ket
1	X3.1	1	0	0	17	22	4.48	Sangat Setuju
2	X3.2	1	0	1	15	23	4.48	Sangat Setuju
3	X3.3	1	0	0	17	22	4.48	Sangat Setuju
4	X3.4	1	0	0	14	25	4.55	Sangat Setuju
5	X3.5	1	0	0	14	25	4.55	Sangat Setuju

Sumber : Data Diolah Kuesioner SPSS 20

<sup>1</sup> Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden atas pertanyaan <sup>15</sup> (X3.1), (X3.2), (X3.3), (X3.4), dan (X3.5) berada pada interval  $4,21 < a \leq 5,00$ . <sup>10</sup> Hal ini membuktikan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai pengalaman kerja (X3) karyawan bagian *sparepart machining* menyatakan bahwa semakin bertambahnya masa kerja, pengetahuan, serta ketrampilan yang dimiliki karyawan maka akan membantu seseorang dalam menguasai dan mempergunakan peralatan kerja sehingga menghasilkan produk/barang yang bagus dengan waktu yang efisien.

#### 4.2.5.4 <sup>14</sup> Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

(Y)

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata - Rata	Ket
1	Y.1	0	0	2	21	17	4.38	Sangat Setuju
2	Y.2	0	0	2	21	17	4.38	Sangat Setuju
3	Y.3	0	0	3	19	18	4.38	Sangat Setuju
4	Y.4	0	0	1	23	16	4.38	Sangat Setuju
5	Y.5	0	0	2	16	22	4.50	Sangat Setuju
6	Y.6	0	0	0	17	23	4.58	Sangat Setuju
7	Y.7	1	0	0	19	20	4.42	Sangat Setuju

Sumber: Data Diolah Kuesioner SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa rata – rata tanggapan responden <sup>47</sup> ata pertanyaan (Y1), (Y2), (Y3), (Y4), (Y5), (Y6), dan (Y7) berada pada interval  $4,21 < a \leq 5,00$ . <sup>10</sup> Hal ini membuktikan bahwa responden sangat seytuju dengan pernyataan yang diajukan mengenai kinerja karyawan (Y) karyawan bagian *sparepart machining* menyatakan bahwa karyawan mampu mencapai jumlah target yang ditetapkan serta meningkatkan kualitas pekerjaan dengan menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan dapat memberikan gagasan-gagasan dan berkontribusi pada pemimpin atau karyawan lain untuk kemajuan perusahaan, serta mengembangkan kreatifitas yang dimiliki oleh karyawan dan menjunjung tinggi nilai kejujuran terhadap siapapun.

### 4.3 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digambarkan dengan tingkat kemampuan alat ukur yang dipakai untuk mengetahui hal yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Data yang dihasilkan dapat dikatakan valid jika instrument data yang dikumpulkan mampu untuk mengukur apa yang hendak diukur. Setiap item pertanyaan dikatakan valid jika skor total signifikan  $< 0,05$  dan korelasi  $> 0,4$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut juga dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Hasil
Gaya Kepemimpinan ( X1 )	X11	0,817	0,000	Valid
	X12	0,795	0,000	Valid
	X13	0,842	0,000	Valid
	X14	0,821	0,000	Valid
	X15	0,600	0,000	Valid
Disiplin Kerja ( X2 )	X21	0,817	0,000	Valid
	X22	0,539	0,000	Valid
	X23	0,844	0,000	Valid
	X24	0,781	0,000	Valid
	X25	0,637	0,000	Valid



Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Hasil
Pengalaman Kerja ( X3 )	X <sub>31</sub>	0,947	0,000	Valid
	X <sub>32</sub>	0,969	0,000	Valid
	X <sub>33</sub>	0,966	0,000	Valid
	X <sub>34</sub>	0,990	0,000	Valid
	X <sub>35</sub>	0,990	0,000	Valid
Kinerja Karyawan ( Y )	Y <sub>1</sub>	0,758	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,859	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,861	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,822	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,889	0,000	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,858	0,000	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,763	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai *Pearson Correlation* pada semua variabel dari setiap indikator  $> 0,4$  dan juga signifikan semua indikator menunjukkan  $< 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji validitas data variabel setiap indikatornya dapat dinyatakan valid.

#### 4.3.2. <sup>57</sup> Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur konsistensi atau ketepatan tanggapan dari responden yang telah diajukan beberapa pertanyaan. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila tanggapan dari responden konsisten

atau stabil dari pertanyaan satu ke yang lainnya. Ketentuan dalam uji reliabilitas ini ialah apabila nilai  $\text{cronbach's alpha} < 0,6$  artinya kuisisioner tidak reliabel, sedangkan jika  $\text{cronbach's alpha} > 0,6$  artinya kuisisioner reliabel.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,818	Reliabel
Disiplin Kerja ( X2 )	0,752	Reliabel
Pengalaman Kerja ( X3 )	0,985	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	Reliabel

Sumber : Data Diolah Kuesioner SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,818, Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,752, Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,985, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,920. Dapat dilihat bahwa semua variable menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang artinya jawaban dari responden konsisten atau reliabel.

**4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat/dependan.

Hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan SPSS dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.962	3.346		.287	.775
1 Total_X1	.463	.164	.334	2.828	.008
Total_X2	.553	.205	.321	2.700	.011
Total_X3	.334	.101	.355	3.315	.002

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Output SPSS 20

Dari hasil tabel 4.12 terdapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,962 + 0,463 X_1 + 0,553 X_2 + 0,334 X_3$$

Makna dari hasil persamaan regresi linier berganda ialah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,962, artinya jika variable gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) dalam kondisi tetap atau konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.962 satuan. Hal ini bisa diartikan bahwa walaupun gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dalam kondisi tetap, karyawan bagian *sparepart machining* pada PT Surya Sejahtera Bersama Surabaya masih berkinerja.

- b. Koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan <sup>2</sup> sebesar 0,463 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh searah antaragaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, bila Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,463 dengan asumsi variabel lainnya (disiplin kerja dan pengalaman kerja) dalam keadaan konstan, atau dengan kata lain bila gaya kepemimpinan dapat diterima karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya bila gaya kepemimpinan tidak bisa diterima karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.
- c. Koefisien regresi variable Disiplin Kerja <sup>2</sup> sebesar 0,553 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, bila disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,553 dengan asumsi variabel lainnya (gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja) dalam keadaan konstan, atau dengan kata lain bila disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya bila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- d. Koefisien regresi variable pengalaman kerja <sup>34</sup> sebesar 0,334 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh searah antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan, bila pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,334 dengan asumsi variabel lainnya (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dalam keadaan konstan, atau dengan kata lain bila pengalaman kerja karyawan semakin

tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya bila pengalaman kerjakaryawan rendah maka kinerja karyawan juga akan kurang baik (menurun).

#### 4.4 Pengujian Model dan Hipotesis

##### - Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) pada dasarnya membuktikan seberapa jauh pengaruh dari masing – masing *variable independen* terhadap *variable dependen*. Hasil uji T dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.962	3.346		.287	.775
	Total_X1	.463	.164	.334	2.828	.008
	Total_X2	.553	.205	.321	2.700	.011
	Total_X3	.334	.101	.355	3.315	.002

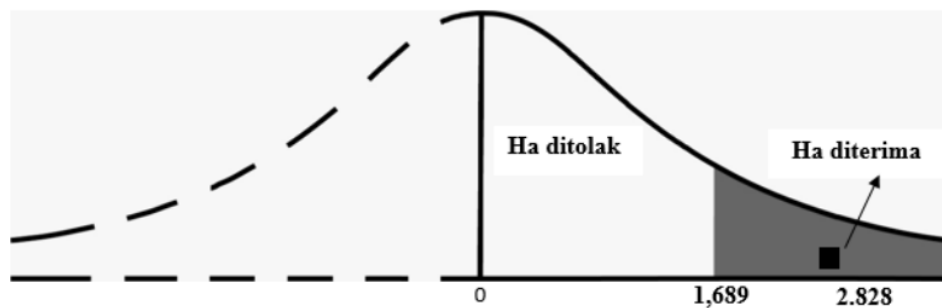
a. Dependent Variable: Total\_Y  
Sumber : Data Output SPSS 20

Berdasarkan dari hasil uji T pada tabel 4.13 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan

Gambar 4.2

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



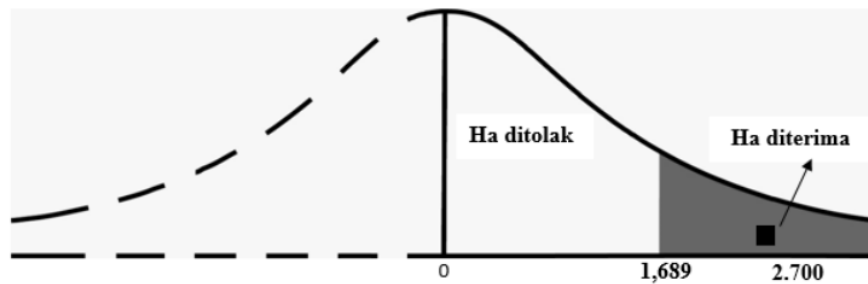
Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa hasil uji T membuktikan nilai  $t_{hitung}$  variable gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,828 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,689. Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,828 > 1,689$ ). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, atau dengan kata lain bahwa hipotesis pertama berbunyi: gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.

26

b. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

Gambar 4.3

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Pengaruh Disiplin Kerja (X2)  
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

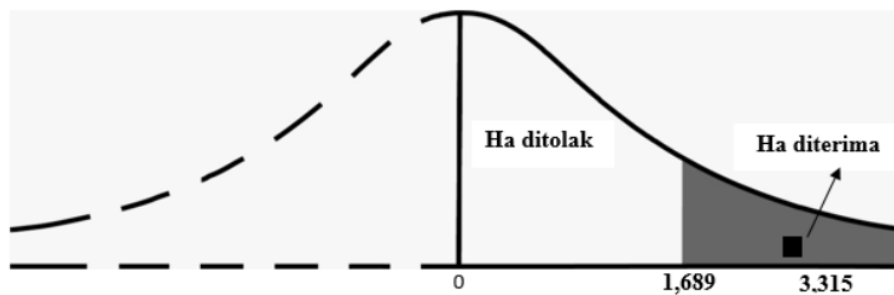


Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa hasil Uji T membuktikan nilai  $t_{hitung}$  variable disiplin kerja (X2) sebesar 2,700 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,689. Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,700 > 1,689$ ). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, atau dengan kata lain bahwa hipotesis ke dua berbunyi: disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.

61  
c. Pengaruh pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan

Gambar 4.4

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Pengaruh Pengalaman Kerja (X3)  
terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan gambar 4.4 diketahui bahwa hasil Uji T membuktikan nilai<sup>48</sup>  $t_{hitung}$  variabel Pengalaman kerja (X3) sebesar 3,315 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,689.<sup>66</sup> Hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,315 > 1,689$ ).<sup>5</sup> Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, atau dengan kata lain bahwa hipotesis ke tiga berbunyi: pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Sparepart Machining pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.



## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

#### Bagian *Sparepart Machining* Pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kondisi ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karyawan yang berkualitas, maka akan dapat mempengaruhi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi. Perilaku pemimpin merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ialah cara pemimpin berinteraksi dengan karyawannya. Pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan untuk memimpin karyawannya, karena seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan tujuan perusahaan. Semakin tepat dan sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin terhadap bawahannya maka akan bisa menjadikan semakin baik kinerja karyawannya. Selain itu, suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik karena dipengaruhi oleh hubungan yang berlangsung didalamnya, baik dengan rekan kerjanya maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat utama bagi suatu instansi karena merupakan salah satu factor kunci keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan menimbulkan motivasi kerja dan memungkinkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Gaya kepemimpinan pimpinan PT. Surya Sejahtera

Bersama Surabaya Bagian *Sparepart Machining* yaitu demokratis dan menerima saran dari karyawan yang bersifat membangun. Dari hasil ini meyakinkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pulungan (2019) yang mengatakan <sup>5</sup> Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sparepart Machining Pada Pt. Surya Sejahtera Bersama Surabaya**

Berdasarkan hasil <sup>45</sup> pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin karyawan sangat penting dan perlu ditanamkan bagi seluruh karyawan. Hal ini dapat dipahami dengan semakin tingginya disiplin kerja karyawan seperti ketepatan waktu, (kehadiran tepat waktu, bekerja sesuai jadwal yang ditentukan), pemberitahuan bila tidak hadir, dan berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, termasuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh, tanpa menunda-nunda dalam melaksanakan tugas tambahan, dan melaksanakannya dengan bersih dan tertib, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan disiplin yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat cepat tercapai, namun dengan disiplin kerja yang longgar justru menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan yang berlaku. Pada kenyataannya, perusahaan masih mengalami perilaku tidak disiplin seperti Seperti beberapa karyawan yang masih terlambat datang ke kantor dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk pakaian, sebagian karyawan masih

menggunakan pakaian yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa masih ada karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin di tempat kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin karyawan yang tinggi dan baik mempengaruhi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak ada penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan ketika karyawan memiliki pengetahuan dan disiplin. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang lebih baik. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memiliki peran dalam kinerja karyawan hal ini menunjukkan pengalaman kerja yang diukur melalui mempunyai pengetahuan dibidangnya, ketrampilan kerja, bersungguh-sungguh dalam bekerja serta mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal ini bisa saja disebabkan karena pekerjaan pada bagian

*sparepart machining* memerlukan ketelitian yang cukup tinggi dan juga pengetahuan tentang bentuk serta fungsi sparepart mengingat banyaknya macam sparepart yang ada. Sehingga dengan semakin berpengalamannya karyawan di bagian ini akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Sejahtera Bersama bagian *Sparepart Machining* melalui pengalaman kerja yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. Misalnya dapat dilakukan dengan *caraskill training* atau *creativity training* guna untuk menambah pengalaman, pengetahuan dan juga kreatifitas karyawan. Kurangnya pengalaman kerja pegawai dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, sehingga tugas-tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan tidak tercapai. Sejauh mana karyawan bisa mencapai hasil yang memuaskan di perusahaan tergantung pada kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berutu (2019) yang mengatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT Surya Sejahtera Bersama Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT. Surya Sejahtera Bersama Surabaya.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian setelah pengujian dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Sparepart Machining* pada PT Surya Sejahtera Bersama Surabaya, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan bagi karyawan di perusahaan tersebut maka diharapkan pimpinan PT Surya Sejahtera Bersama dapat menerapkan gaya kepemimpinannya menjadi lebih optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan dan Pimpinan senantiasa mendengarkan keluhan, keinginan serta masukan dari karyawan agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan misalnya dengan menyediakan kotak saran untuk karyawan yang ingin menyampaikan masukan, saran dan kritik.
2. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya misalnya dengan mencermati waktu kedatangan karyawan pada saat masuk kerja, secara berkala perusahaan juga perlu memantau absensi karyawan agar karyawan yang telah melampaui batas aturan perusahaan dapat diperingatkan ataupun diberikan sanksi sesuai aturan perusahaan misalnya memberikan surat peringatan 1 sampai 3.
3. Perusahaan diharapkan memperhatikan karyawan yang kurang berpengalaman di posisinya saat ini dengan memberikan solusi melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan, misalnya dapat dilakukan dengan *caraskill training* atau *creativity training* guna untuk menambah pengalaman, pengetahuan, kreatifitas karyawan dan juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengatasi kekurangan – kekurangan yang ada pada penelitian ini dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengalaman kerja, sedangkan masih banyak beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta responden dalam penelitian ini terbatas, hanya 1 bagian saja yaitu bagian *Sparepart Machining*.

### Daftar Pustaka

- Asfari, R. 2017. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan**. Medan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berutu, Yuliana BR. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*.(Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan 2019).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fajari, Abdul Hakim. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana Internasional Surabaya*.(Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang 2021).
- Ghozali,Iman. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2013. **Manajemen**. Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, Yogyakarta: BPF.



- Handoko, T. Hani. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*: Edisi ke 1 Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2017. *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik. (Edisi IV)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 75
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Pulungan, Muhammad Rizki S. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Blues Medan Johor*. (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area 2019).

- Putri, Adella Hukma Wanda. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh*. (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri AR-Raniry Banda Aceh 2020).
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saptiani, Yuli. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*, (Skripsi: Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area, 2017).
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D Edisi Ketujuh*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfa Beta.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, *Jurnal Trikonomika Vol. 13*, No. 1 (Juni 2014. ISSN 2355-7737).
- Thoha, Miftah. 2019. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# vira cek 5

---

## ORIGINALITY REPORT

---

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.president.ac.id">repository.president.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	1%

---

10	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="https://repository.stiemahardhika.ac.id">repository.stiemahardhika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="https://eprints.ung.ac.id">eprints.ung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %

22 I Gede Aryana Mahayasa, Ni Kadek Ari Dipta Wardani. "PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Journal of Applied Management Studies, 2022  
Publication <1 %

---

23 repository.umpalopo.ac.id  
Internet Source <1 %

---

24 eprints.iain-surakarta.ac.id  
Internet Source <1 %

---

25 eprints.uny.ac.id  
Internet Source <1 %

---

26 repository.stie-mce.ac.id  
Internet Source <1 %

---

27 repository.pelitabangsa.ac.id:8080  
Internet Source <1 %

---

28 eprints.unmas.ac.id  
Internet Source <1 %

---

29 journal.fe-uigm.ac.id  
Internet Source <1 %

---

30 media.neliti.com  
Internet Source <1 %

---

31 repository.pelitabangsa.ac.id  
Internet Source <1 %

---

repository.uinbanten.ac.id

32	Internet Source	<1 %
33	<a href="https://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="https://library.giciku.ac.id">library.giciku.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="https://eprints.ubhara.ac.id">eprints.ubhara.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="https://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="https://journal.uinsi.ac.id">journal.uinsi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="https://keperawatan.unsoed.ac.id">keperawatan.unsoed.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
41	Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA RETAILINDO", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	<1 %

42	Internet Source	<1 %
43	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://hertianuslokon.blogspot.com">hertianuslokon.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://journal.ipb.ac.id">journal.ipb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://lib.ibs.ac.id">lib.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	Marli Marli. "Analisis Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Debt to Equity Ratio, Loan to Deposit Ratio, dan Earning Per Share Terhadap Return On Asset", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	<1 %
51	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %



52	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
54	<a href="http://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://Dspace.Uii.Ac.Id">Dspace.Uii.Ac.Id</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://Repository.Uma.Ac.Id">Repository.Uma.Ac.Id</a> Internet Source	<1 %
59	<a href="http://erepository.uwks.ac.id">erepository.uwks.ac.id</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="http://etd.umy.ac.id">etd.umy.ac.id</a> Internet Source	<1 %
61	<a href="http://jman-upiypk.org">jman-upiypk.org</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://www.kodikau.mil.id">www.kodikau.mil.id</a> Internet Source	<1 %

64 Irma Idayati. "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019  
Publication <1 %

---

65 Yulainda Yulainda, Akhirman Akhirman, Firmansyah Kusasi. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X", Bahtera Inovasi, 2019  
Publication <1 %

---

66 gicipress.com  
Internet Source <1 %

---

67 journal.stieamkop.ac.id  
Internet Source <1 %

---

68 konsultasiskripsi.com  
Internet Source <1 %

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On