

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDORAMA
PETROCHEMICALS KOTA CILEGON**

**SKRIPSI
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Meraih Gelar Sarjana
Manajemen (S-1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa



OLEH :

ALYA RAHMA ZATINING NGASTI
NIM 5551170096

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

2022

SURAT PERNYATAAN

Saya Alya Rahma Zatining Ngasti, dengan No, Induk Mahasiswa 5551170096 Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan dengan sesungguhnya bahwa judul skripsi dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon

Saya tulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, seluruhnya merupakan hasil dari karya saya sendiri bukan hasil dari plagiat karya orang lain.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya tulis orang, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serang, 23 Juni 2022



Alya Rahma Zatining Ngasti
5551170096

**PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING
DAN DEWAN PENGUJI**

Skripsi dengan judul:

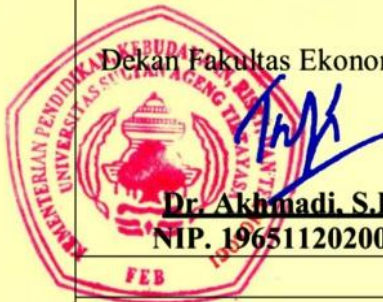
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon)**
Telah diuji dalam sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan
dinyatakan:
LULUS
Pada Hari Senin, Tanggal 10 Oktober 2022 Oleh Dewan Penguji.

Pembimbing



Eloh Bahiroh. S.E., M.M
NIP. 196210102003122001

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Akhmadi. S.E., M.M
NIP. 196511202002121002

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Lutfi. SE., MM
NIP. 196711032005011001

DEWAN PENGUJI


Eloh Bahiroh. S.E., M.M
NIP. 196210102003122001
(KetuaPenguji)


(.....)(04-01-2023.....)

Dr. Roni Kambara. S.T., MM.T
NIP. 197004022005011002
(Penguji I)


(.....)(26-12-2022.....)

Ipan Hilmawan. S.E., M.M
NIP. 197511222005012001
(Penguji II)


(.....)(29-12-2022.....)

Nama : Alya Rahma Zatining Ngasti
No. Induk Mahasiswa : 5551170096
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata-1 (S1)

MOTTO DAN PEMBAHASAN

Motto

“Do something today that your future self will thank you for”

Pembahasan

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, support dan air mata disetiap doa untuk saya. Terima kasih juga untuk kedua adik saya yang tiada henti memberikan semangat dan bantuan dengan sepenuh hati.

ABSTRAK

Alya Rahma Zatining Ngasti 5551170096, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon, Dibawah bimbingan Eloh Bahiroh, SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon. Dibawah bimbingan ibu Eloh Bahiroh, SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon Yang berjumlah 73 karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Modelling*(SEM) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Alya Rahma Zatining Ngasti, 5551170035, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Sultan Ageng Tirtayasa University, 2022. The Effect of Work motivation, Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indorama Petrochemicals Cilegon. under the guidance of Mrs. Eloah Bahiroh, SE.,MM.

This research aims to find out the Effect of Motivation (X1), Leadership (X2) and Work Discipline (X3) on Employee Performance at PT. Indorama Petrochemicals Cilegon. The population and sample in this study amounted to 73 respondents using saturated sampling techniques or census. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modelling (SEM) using the SmarPLS 3.0 analysis tool.

The results of this study show that (1) Effect of Motivation has a positive and significant effect on employee performance. (2) Leadership has a negative not significant effect on employee performance. (3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : Effect of Work Motivation, Leadership, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon”** guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Pada kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Fatah Sulaiman, ST., MT, selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
2. Dr. Akhmadi, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
3. Dr. Lutfi, SE., MM, selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
4. Dr. Hayati Nopus, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
5. Eloh Bahiroh, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi, tenaga, waktu bimbingan dan masukan-masukan positif selama penyusunan proposal ini.
6. Seluruh dosen dan staff Fakutlas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah memberikan ilmu dan membantu pelayanan akademik selama menjalani perkuliahan.

7. Kedua orangtua penulis, ayah Zainal Aminin dan ibu Yati Sufiati. Juga kedua adik penulis, Allynda Rohmah Nurfadila dan Muhamad Fijatullah Zain yang tiada henti memberikan dukungan, bantuan, doa, serta member pembelajaran hidup yang berharga selama saya berproses.
8. Sahabat Penulis (Willy, Meli, Udoh, Herlina, Gisyah, Firly, Velia, Gebby, Wiki, Fikri, dll) yang senantiasa menemani, menolong, member keceriaan dan support positif dalam menyusun penelitian ini.
9. Terakhir terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah mau berjuang juga telah percaya pada diri sendiri untuk melanjutkan skripsi ini melawan segala rasa takut hingga akhirnya dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan dalam hal isi dan penyusunannya. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diperlukan bagi penulis. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan juga para pembaca.

Serang, 23 Juni 2022

Alya Rahma Zatinings Ngasti
5551170096

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fenomena Bisnis	3
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Pertanyaan Penelitian	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN TEORI.....	10
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.2 Motivasi Kerja	11
2.3 Kepemimpinan	13
2.4 Disiplin Kerja	15
2.5 Perumusan Hipotesis dan Penelitian Terdahulu	16
2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	17
2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.6 Kerangka Pemikiran	23
BAB III.....	24
Metodologi Penelitian	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Operasional Variabel.....	26
3.4 Teknik Analisis Data	28
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	29

3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	29
3.5.2	Analisa Structural Equation Modelling (SEM).....	30
3.5.3	Uji Hipotesis.....	33
3.5.4	Model Penelitian	35
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Profil Perusahaan.....	36
4.2	Sejarah Singkat.....	36
4.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
4.3.1	Analisis Karakteristik Responden	37
4.4	Analisis Deskriptif Variabel (Indeks).....	39
4.4.1	Deskripsi Tentang Motivasi Kerja (X1).....	40
4.4.2	Deskripsi Tentang Kepemimpinan.....	42
4.4.3	Deskripsi Tentang Disiplin Kerja.....	43
4.4.4	Deskripsi Kinerja Karyawan	44
4.5	Analisis SEM PLS	46
4.5.1	Analisa Outer Model	46
4.5.2	Analisa Inner Model.....	51
4.5.3	Hasil Pengujian Hipotesis	51
BAB V	54
KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1	Kesimpulan.....	54
5.2	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	59
RIWAYAT HIDUP	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja Karyawan menurut Hamali (2016), merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja Karyawan yang cukup baik sangat penting untuk menciptakan produktif atau tidaknya terhadap sebuah perusahaan. Dan juga peningkatan Kinerja karyawan juga akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dalam dunia bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan Kinerja Karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karna keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. (Damayanti, Hanafi dan Cahyadi, 2018).

Menurut Arifin *at all* (2015), Kinerja atau Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam perusahaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja, yaitu dengan pemberian motivasi bagi para karyawan agar kegairahan dalam bekerja tidak menurun. Sama hal-nya dengan pengertian Menurut Sutrisno,

(2015) Motivasi Kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu, Motivasi Kerja sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Menurut Priansa, (2016) Motivasi Kerja digolongkan menjadi 2 yaitu, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik muncul karena motif yang timbul dari diri karyawan tanpa adanya rangsangan dari luar. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Selain Motivasi Kerja yang menjadi faktor penting untuk Kinerja Karyawan, faktor yang penting lainnya adalah Kepemimpinan. Kualitas pemimpin pada suatu perusahaan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, (2015) bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi atau serangkaian tujuan.

Dalam perusahaan, faktor penting lainnya pada Kinerja Karyawan yaitu dapat meningkatkan Disipln Kerja Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan. Menurut Hasan, (2015) Disiplin Kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentuka oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

1.2 Fenomena Bisnis

Objek penelitian ini adalah PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon yang merupakan salah satu Industri Petrokimia dengan hasil produksi Purified Terephthalic Acid (PTA) sebagai bahan baku pembuatan Polyethylene Terephthalate (PTE) dan Polyester. PT. Indorama Petrochemicals bertempat di Jl. Raya Anyar Km. 121 Ciwandan, Cilegon-Banten 42446.

Kinerja pada perusahaan ini menunjukkan posisi yang cukup ataupun standard berdasarkan hasil evaluasi dari PT. Indorama Petrochemicals. Dapat dilihat dari Kinerja Karyawan PT. Indorama Petrochemicals menunjukkan cukup baik dalam menjalankan tugas dan cukup cekatan dalam menyelesaikannya. Namun, dalam terwujudnya perusahaan yang sukses tidak luput dari masalah. Salah satunya adalah, menurunnya kinerja karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kurangnya disiplin kerja karyawan, kurangnya motivasi kerja, kompensasi yang tidak sesuai, adanya turnover, kurang adanya jiwa kepemimpinan pada karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon. Pada penelitian ini, peneliti hanya mengambil tiga faktor, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja karena tiga faktor tersebut lebih meyakinkan dan lebih menonjol untuk diteliti.

Berikut ini kriteria penilaian kinerja karyawan seperti yang tertera pada table dibawah ini :

Tabel 1.1

Standard Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	>80% - 100%	Sangat Baik
2.	>60% - 80%	Baik
3.	>40% - 60%	Cukup
4.	>20% - 40%	Buruk
5.	0% - 20%	Sangat Buruk

.Sumber : HRD PT.Indorama Petrochemicals Kota Cilegon

Hasil dari penilaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan. Karena untuk mencapai perusahaan yang baik, kinerja karyawan harus selalu meningkat dalam berjalannya waktu. Penurunan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon ini mempengaruhi langsung penurunan kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi kerja, kurangnya jiwa kepemimpinan dan kurangnya disiplin kerja pada karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.

Table 1.2

Standard Nilai Kinerja Karyawan

Tahun	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	Target Perusahaan	Kategori
2017	78,65%	90%	Baik
2018	75,05%	90%	Baik
2019	65,55%	90%	Cukup
2020	60,40%	90%	Cukup

Sumber : HRD PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon

Dari table 1.2 terlihat bahwa keadaan kinerja karyawan di PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon mengalami hasil yang fluktuatif. Hal ini dapat kita

lihat dari naik dan juga turunnya hasil kerja tahunan kinerja karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon. Dari data tersebut dapat dilihat penurunan kinerja karyawan mulai dari 78,65% yang tertinggi sampai 60,40% yang terendah.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan diantaranya, yaitu faktor karena kurangnya motivasi kerja, kurang adanya jiwa kepemimpinan, dan kurangnya disiplin kerja pada karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.

Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon adalah kurang adanya jiwa kepemimpinan. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Table 1.3

Hasil Survey Tanggapan Karyawan Terkait Kepemimpinan

No	Tanggapan Karyawan	Skala Intensitas	
		Ya	Tidak
1.	Apakah pentingnya kepemimpinan yang baik menjadi penunjang naiknya kinerja karyawan?	50,45%	45,85%
2.	Apakah kepemimpinan yang kurang baik dapat mengurangi motivasi kerja?	75,35%	65,50%
3.	Apakah pimpinan menciptakan semangat tim kerja?	45,55%	75,60%
4.	Apakah pimpinan dapat	85,65%	35,25%

No	Tanggapan Karyawan	Skala Intensitas	
		Ya	Tidak
	melakukan koordinasi bawahannya dengan baik?		
5.	Apakah pimpinan selalu memberikan informasi yang baik dan benar?	60,75%	40,85%

Sumber : Hasil pra-survey PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon

Berdasarkan data diatas, kepemimpinan yang kurang baik bagi karyawan membuat kinerja menjadi semakin menurun. Sebagaimana adanya kepemimpinan yang baik diharapkan kinerja akan semakin meningkat agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik dan optimal. Kartono, (2010) memaparkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.

Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, dan juga keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu absensi para karyawan. Menurut Ramon, (2019) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Berikut ini hasil absensi pada karyawan tetap pada bagian HRD di perusahaan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon dilihat dari data hasil absensi periode 2017 hingga periode 2020 dapat dilihat dari tabel 1.4 berikut ini :

Table 1.4

Absensi Karyawan

Kriteria Absensi	Tahun			
	2017	2018	2019	2020
Tepat waktu	90	110	94	78
Terlambat	120	100	115	85
Jumlah Karyawan	90	95	95	100
Jumlah Hari Kerja	260	260	260	260

Sumber : HRD PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon

Berdasarkan table 1.4 diatas, menurut informasi yang telah diberikan oleh PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon bahwasanya dapat dilihat belum terbilang sempurna, masih ada beberapa karyawan yang rendah ketepatan waktunya dari tahun ke tahun, bahkan yang paling tinggi pada saat tahun 2017. Jika hal ini terus terjadi maka kinerja karyawan akan semakin menurun sehingga tidak optimal dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Fenomena Bisnis yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu, terjadinya penurunan pada kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan, hal ini juga diduga karena disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang baik dan

rendahnya disiplin kerja sehingga membuat karyawan merasa kurang dalam semangat yang pada akhirnya kinerja karyawan menurun.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals?

Apakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals?

Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada. Maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antar Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antar Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antar Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

- a. Untuk dapat memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktek

Memberikan pengalaman kepada penulis untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Prasadja Ricardiano, (2018) Kinerja Karyawan adalah suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

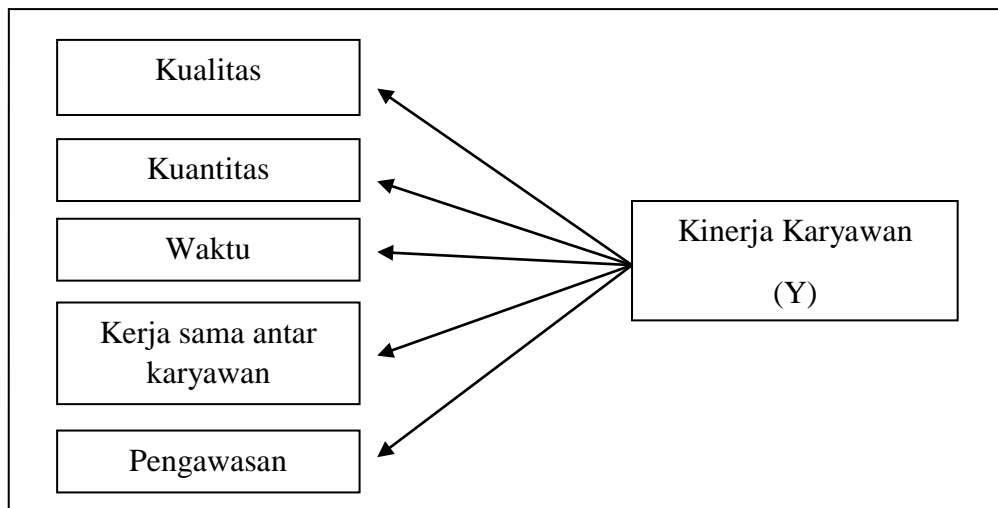
Berbeda dengan Mangkunegara, (2018) Kinerja Karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara, menurut Siagian, (2016) Kinerja Karyawan merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Selain itu, berbeda dengan Sutrisno, (2016) mengatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Adapun Indikator Kinerja Karyawan menurut Kasmir, (2016) yaitu:

- Kualitas
- Kuantitas
- Waktu
- Kerja sama antar karyawan
- Pengawasan

Gambar 2.1

Indikator Kinerja Karyawan



Sumber: Kasmir, (2016)

2.2 Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja menurut Afandi, (2018) merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karna terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan

keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berbeda dengan Robins & Judge, (2015) Motivasi Kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai arah, kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu Motivasi Kerja secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan yang salah satunya terkait dengan perilaku pekerjaan. Sementara menurut Prasardja Ricardianto, (2018) mendefinisikan Motivasi Kerja sebagai kekuatan yang nantinya member energy untuk dapat mengarahkan dan menopang perilaku individu.

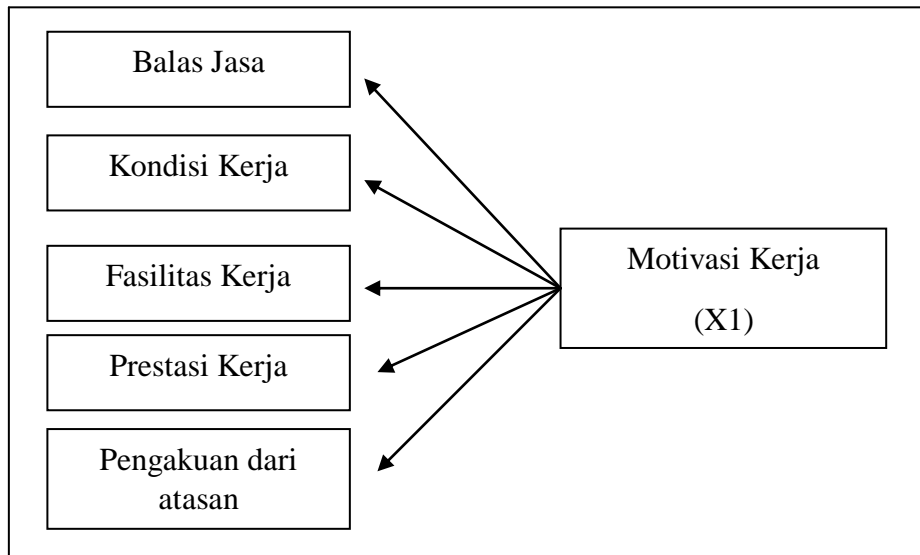
Selanjutnya, berbeda dengan Hasibuan, (2016) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adapun Indikator Motivasi Kerja menurut Afandi, (2018) yaitu :

- Balas jasa
- Kondisi kerja
- Fasilitas kerja
- Prestasi kerja
- Pengakuan dari atasan

Gambar 2.2

Indikator Motivasi Kerja



Sumber: Afandi, (2018)

2.3 Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan menurut Danim, (2015) merupakan sikap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbeda dengan Kompri, (2015) Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang, agar mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pengertian lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge, (2015) bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Dari beberapa pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya

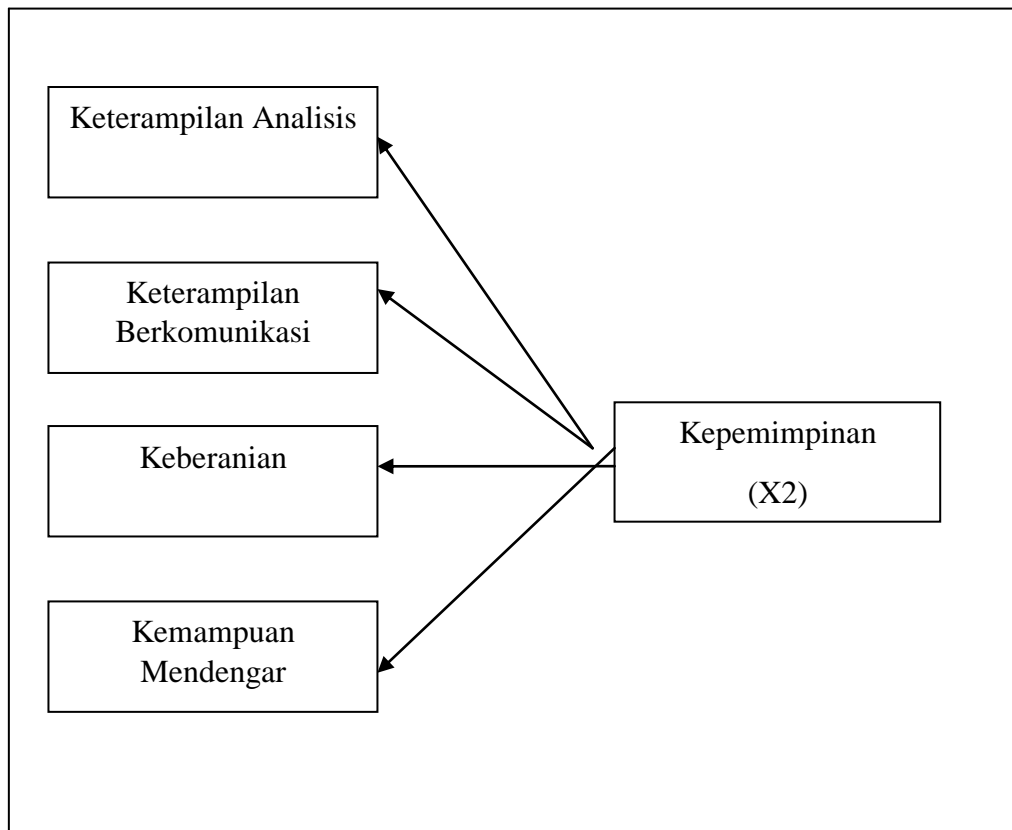
membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerja sama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun Indikator Kepemimpinan menurut Martoyo, (2015) yaitu :

- Keterampilan analisis
- Keterampilan berkomunikasi
- Keberanian
- Kemampuan mendengar

Gambar 2.3

Indikator Kepemimpinan



Sumber: Martoyo, (2015)

2.4 Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja menurut Hasibuan, (2016) merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan, menurut Sutrisno, (2016) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berbeda dengan Sinambela, (2017) Disiplin Kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

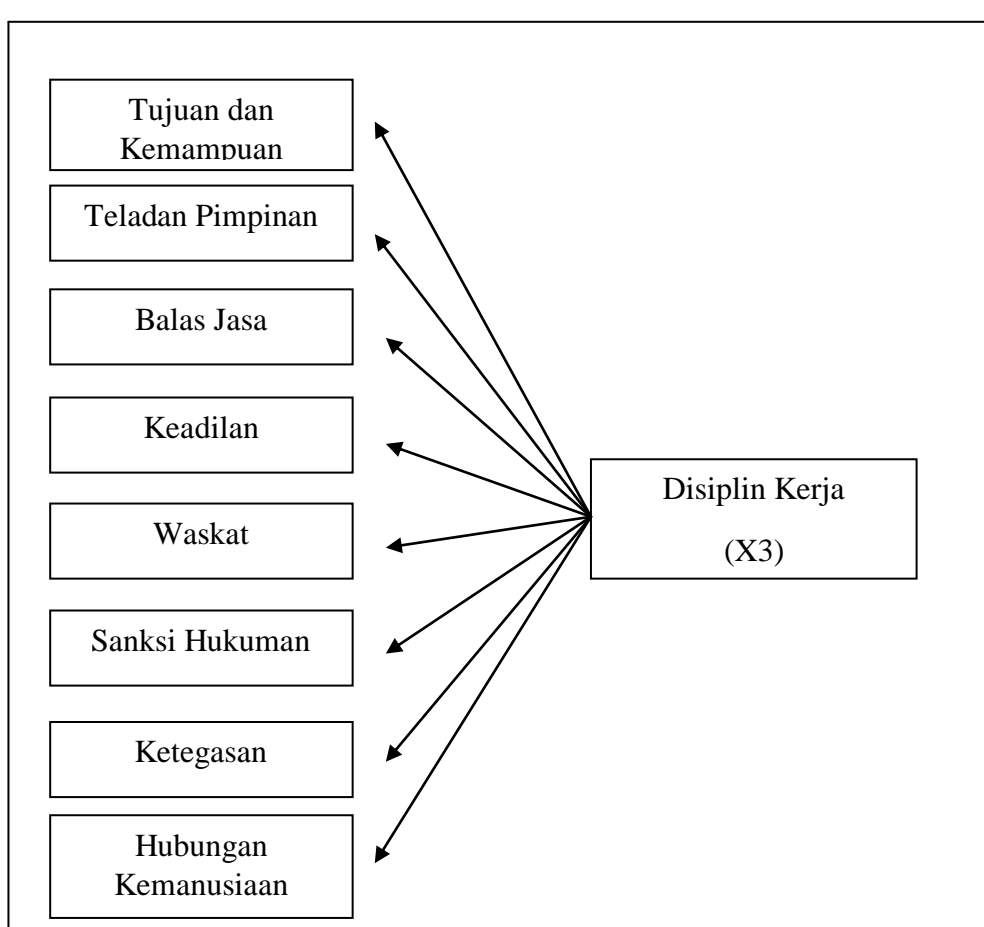
Adapun Indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan, (2017) yaitu :

- Tujuan dan Kemampuan
- Teladan Pimpinan
- Balas Jasa
- Keadilan
- Waskat
- Sanksi Hukuman

- Ketegasan
- Hubungan Kemanusiaan

Gambar 2.4

Indikator Disiplin Kerja



Sumber: Hasibuan, (2017)

2.5 Perumusan Hipotesis dan Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis menemukan ada beberapa penelitian yang membahas tentang Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Taufik Ismail Sitompul (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. TAKAMORI INDONESIA BATAM” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Natalia Susanto (2019) dengan judul; “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. REMBAKA” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Fachreza, Said Musnadi dan M.Shabri Abd Majid (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Banda Aceh” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Muchamad Ressa Farizki (2017), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Cynthia Novita Hidayat (2015), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamind Industries” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H₁ : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Rangkuman penelitian diatas ditampilkan pada table 2.5.1

Table 2.5.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Taufik Ismail Sitompul (2019)	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. TAKAMORI INDONESIA BATAM”	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Natalia Susanto (2019)	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. REMBAKA”	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018)	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Banda Aceh”	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Muchamad Ressa Farizki (2017)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya”	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Cynthia Novita Hidayat (2015)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamind Industries”	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Jurnal yang telah diolah, 2020.

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro dan Dewi Pihatini (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi(TBS) Jember” menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P. K. Lengkong (2016), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado” menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Ferdi Roving (2017), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado” menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Elvino Bonaparte de Rego, Wayan Geda Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste” menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Susiati Purwaning Utami (2017), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata Panen Tour” menunjukkan bahwa

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H₂ : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Rangkuman penelitian diatas ditampilkan pada table 2.5.2

Table 2.5.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro dan Dewi Prihartini (2017)	“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi(TBS) Jember”.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P. K. Lengkong (2016)	“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado”.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Ferdy Roving (2017)	“Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado”.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Elvino Bonaparte de Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017)	“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste”.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Susiati Purwaning	“Pengaruh Kepemimpinan,	Kepemimpinan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Utami (2015)	Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata Panen Tour”.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Jurnal yang telah diolah, 2020.

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh penelitian Denok Sunarsi, S.Spd.,M.M.,CHt (2017), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaa Mandiri Jakarta” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Izaz Dany Arianto dan Hamidah Nayati Utami (2017), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Erma Safitri (2013), dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Patricia M. Sahanggama dan Silvy L. Mandey (2014), dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat dan Raya” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H₃ : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Rangkuman penelitian diatas ditampilkan pada table 2.5.3

Tabel 2.5.3

Penelitian Terdahulu

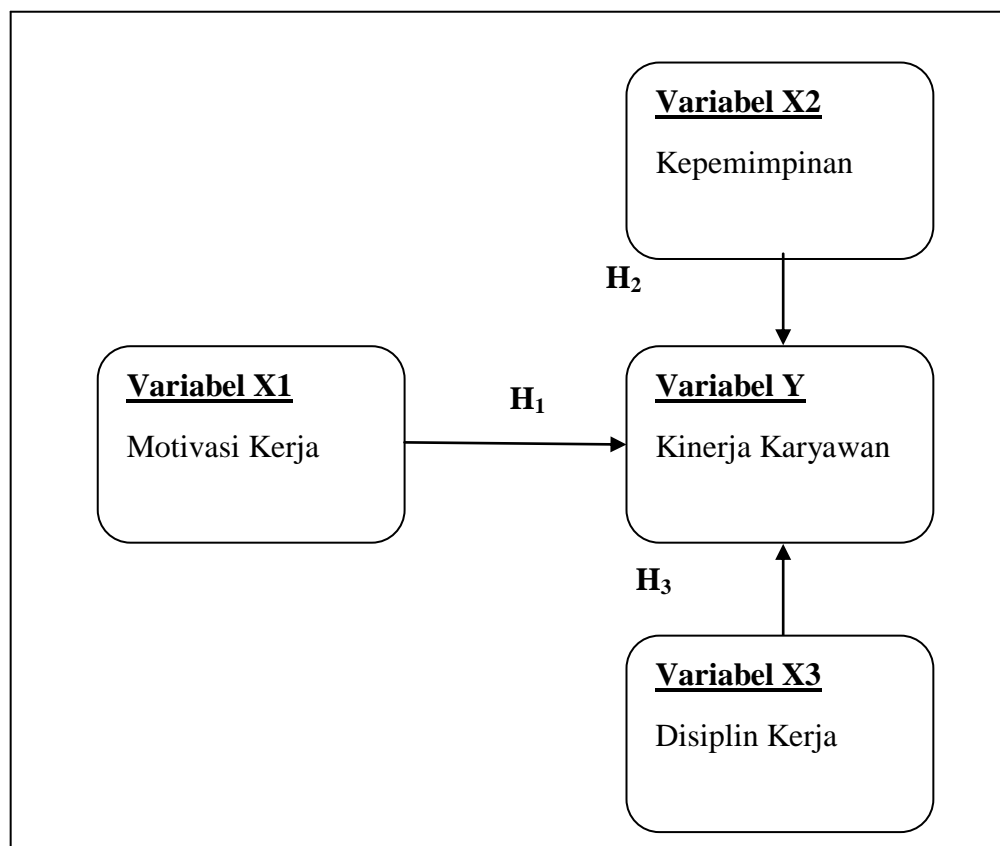
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Denok Sunarsi, S.pd.,M.M.,CHt (2017)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaa Mandiri Jakarta”	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Izaz Deny Arianto dan Hamidah Nayati Utami (2017)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang”	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Erma Safitri (2015)	“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Patricia M. Sahanggama dan Silvy L. Mandey	“Pengaruh Pelatihan Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	(2015)	Bank Perkreditan Rakyat dan Raya”	terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017)	“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar”	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Jurnal yang telah diolah, 2020.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis diatas, model penelitian ini terdapat empat variable, yaitu Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dapat digambarkan sebagai berikut :



BAB III

Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dasar dari data-data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis lalu dianalisis dan diambil kesimpulannya. Adapun variable independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dan variable dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 270 karyawan tetap pada bagian HRD di perusahaan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga kerja dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel yang tidak akurat dan tidak tepat dapat menghasilkan kesimpulan yang salah. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan diambil dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

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

$$n = \frac{270}{1+270(0,1)^2}$$

$$n = \frac{270}{3,7}$$

$n = 72,97$ yang dibulatkan menjadi 73

keterangan :

n = Jumlah ukuran sampel

N = Jumlah populasi / ukuran populasi

E = Standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 10%)

Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada bagian HRD sebanyak 270 karyawan, maka sampel yang digunakan diambil dari populasi dengan dihitung menggunakan rumus Slovin berjumlah 73 karyawan.

Sumber data

Dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti berupa hasil wawancara secara langsung dan hasil penyebaran kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil kinerja karyawan dengan rekapitulasi absensi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari responden laporan berupa hasil kinerja karyawan dan sejumlah literatur menggunakan buku, jurnal dan artikel.

3.3 Operasional Variabel

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indorama Petrochemicals. Dalam penelitian ini konsep variabel mencakup pengertian para ahli, indikator-indikator variabel dan skala pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel 3.1**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi Kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karna terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Adandi, 2018)	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari Atasan (Afandi, 2018)
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan sikap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Danim, 2015)	1. Keterampilan Analisis 2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar (Martoyo, 2015)
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja merupakan perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2016)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan, 2017)

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. (Siagian, 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerja Sama antar Karyawan 5. Pengawasan (Kasmir, 2016)

Sumber : Data primer yang diolah 2020

3.4 Teknik Analisis Data

Peneliti memakai metode kuantitatif pada tahap penyederhanaan data supaya selanjutnya mudah dibaca juga diinterpretasikan, hasil yang diperoleh responden akan lebih akurat dan data tersebut dapat diolah menggunakan metode statistik.

Tabel 3.2

Pembobotan dengan Skala Pengukuran

1	_____	10
STS		SS

Sumber : Ferinand, 2006

1 = Sangat Tidak Setuju

10 = Sangat Setuju

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono, (2012) mengungkapkan bahwa analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi deskripsi karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Analisis Deskriptif Variabel Indeks

Analisis deskriptif variable memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing masing variabel, yang didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks). Teknik skor yang digunakan yaitu, skor maksimal 10, dan skor minimal 1. Rumus perhitungan nilai indeks yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7) + (\%F8 \times 8) + (\%F9 \times 9) + (\%F10 \times 10)] / 10$$

Keterangan :

F1 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisioner.

F2 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F3: Adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F4 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F5 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F6 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 6 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F7 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 7 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F8 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 8 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F9 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 9 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

F10 : Adalah frekuensi responden yang menjawab 10 dari skor yang digunakan dalam daftar pernyataan kuisisioner.

3.5.2 Analisa Structural Equation Modelling (SEM)

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Seluruh hipotesis akan dianalisis dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar

variabel. Tujuan menggunakan alat analisis PLS yaitu untuk menguji teori dan data yang lemah seperti sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data, memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis diantara dua variabel tersebut.

A. Pengukuran Model (Outer Model)

Ferial, Suhandak dan Handayani, (2016) mengatakan bahwa outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antar blok indikator dengan variabel latennya.

Convergent Validity

Abdillah, (2015) mengatakan bahwa suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi dengan dirinya sendiri. Criteria yang harus dipenuhi adalah nilai AVE dan Cumminality diatas 0,5 dan memenuhi uji reliabilitas diatas 0,6.

Discriminant Validity

Discriminant Calidity berhubungan dengan pengukuran variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. *Discriminant Validity* dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruknya. (Sitio, 2021)

Composite Realibility

Uji lainnya yaitu, *composite realibility* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Ghozali, 2009). Aturan dalam uji *composite realibility* adalah jika nilai *composite realibility* > 0,80 dinyatakan sangat memuaskan (Ghozali, 2009).

Average Variance Extracted (AVE)

Menurut Malhotra, (2010) *Average Variance* Extracted (AVE) adalah Ukuran yang digunakan untuk menilai validitas konvergen dan diskriminan, yang didefinisikan sebagai varians yang terdapat dalam indicator atau variabel yang diamati dan yang dijelaskan oleh konstruk laten. Nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,50 maka dikatakan memiliki kriteria *discriminant validity* yang baik.

Cornbach Alpha

Dalam melakukan uji reliabilitas dapat diperkuat dengan melihat nilai dari hasil *cornbac'sh alpha*. Hussein, (2015) mengatakan nilai *cornbach's alpha* yang diharapkan untuk semua konstruk adalah $> 0,6$.

B. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Hussein, (2015) mengatakan model analisa yang dilakukan untuk memastikan bahwa model structural yang dibangun dinilai robust serta akurat. Ghozali, (2009) mengatakan bahwa hasil pengujian inner model dapat dilihat dari hubungan antar konstruk dengan cara membandingkan nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali. (2005) mengatakan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghozali, (2009) mengatakan aturan dalam evaluasi nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu variabel laten endogen pada model structural dengan hasil R^2 sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model

tersebut “baik”, R^2 sebesar 0,33 menunjukkan bahwa model tersebut “moderat”, dan R^2 sebesar 0,19 menunjukkan bahwa model tersebut “lemah”.

Predictive Relevance

Predictive Relevance (Q^2) memperkirakan apakah nilai observasi yang dihasilkan baik atau tidak. Menurut Hair *et al*, (2017) mengungkapkan apabila nilai Q^2 yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen tertentu menunjukkan model jalur PLS memiliki *predictive relevance* untuk konstruk tersebut.

Goodnes of Fit (GoF)

Tujuan dilakukannya uji *Goodnes of Fit* (GoF) adalah untuk menilai apakah suatu model tersebut telah baik atau tidak. Rumus untuk mencari nilai GoF adalah sebagai berikut :

$$\text{GoF} = \sqrt{R^2} \times R^2$$

Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran Goodnes of Fit (GoF). Lathan dan Ghozali, (2012) mengatakan bahwa : 0,36 (GoF *large*), 0,25 (GoF *medium*), dan 0,10 (GoF *small*).

3.5.3 Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik. Aturan yang berlaku yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai t-statistik $>$ t-tabel dengan nilai 1,96 pada alpha 5%. Dan sebaliknya, jika nilai t-statistik $<$ t-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

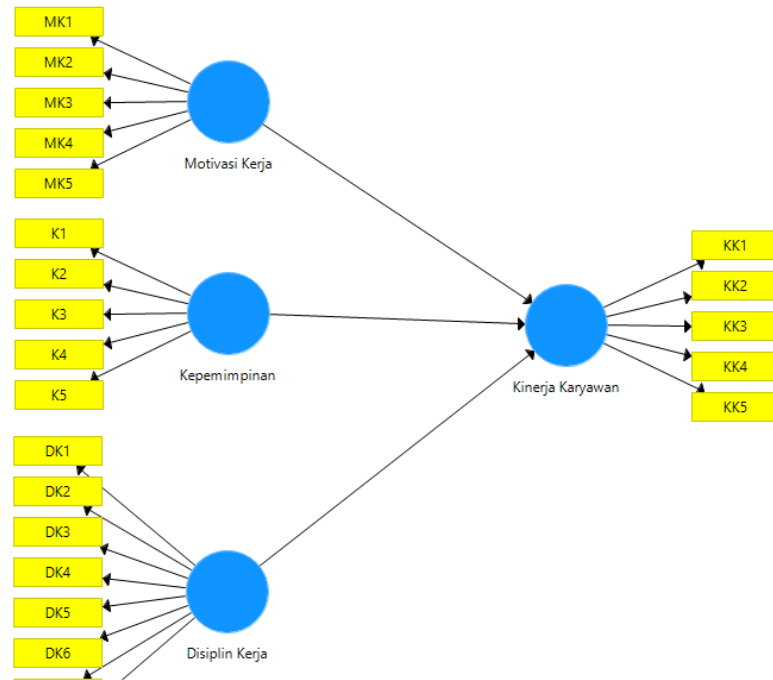
H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3.5.4 Model Penelitian



Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

PT. Indorama Petrochemicals merupakan salah satu industri petrokimia dengan hasil produksi Purified Terephthalic Acid (PTA) sebagai bahan baku pembuatan Polyethylene Terephthalate (PETT) dan Polyester. PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon bertempat di Jl. Raya Nyer Km. 121 Ciwandan-Cilegon Banten, Kepuh, Kecamatan Ciwandan, Kota Cilegon, Banten 42446.

4.2 Sejarah Singkat

PT. Indorama Petrochemicals awalnya merupakan PT. Polyprima Karyareksa, pada tahun 2006, PT. Polyprima Karyareksa mengalami kondisi yang kurang menguntungkan yaitu cost perusahaan terlalu tinggi, dan mengakibatkan tidak teroperasinya perusahaan hingga awal tahun 2011. Kemudian Indorama Ventures (India) mengakuisisi perusahaan PT. Polyprima Karyareksa sehingga menjadi PT. Indorama Petrochemicals. Lalu, operasi industri PT. Indorama Petrochemicals dimulai pada bulan September 2011 hingga saat ini.

Visi

Menjadi perusahaan kimia berkelanjutan tingkat dunia yang menghasilkan produk yang luar biasa bagi masyarakat.

Misi

“Kami berkomitmen untuk menjadi pemimpin industri yang bertanggung jawab dengan memanfaatkan keunggulan sumber daya manusia, proses, dan teknologi untuk menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan kami”.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

4.3.1 Analisis Karakteristik Responden

Sebelum peneliti melakukan analisis, terdapat beberapa informasi yang terlibat mengenai responden melalui penyebaran kuisisioner. Di dalam kuisisioner terdiri dari beberapa pernyataan yang disebarkan kepada karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon bagian HRD yaitu sebanyak 73 responden dan data tersebut diolah dengan menggunakan software Smart PLS. Informasi yang telah diperoleh digolongkan kedalam berbagai karakteristik, yaitu :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	58	85%
2	Perempuan	15	15%
Jumlah		73	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Pada tabel (4.1) diatas dapat dilihat bahwa dari 73 responden mayoritas responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 85%. Dalam operasional PT. Indorama Petrochemicals Kota

Cilegon karyawan laki-laki pada bagian HRD mendominasi hamper di departemen. Dan karyawan perempuan lebih dominan mengisi posisi yang lainnya.

Table 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20-30	40	50%
31-40	20	35%
41-50	13	15%
Jumlah	73	10%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel (4.2) dapat dilihat bahwa usia responden yang dominan berada pada usia 20-30 tahun dimana jaryawan yang direkrut didominasi dari warga sekitar.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMP	8	10%
2	SMA/Sederajat	30	50%
3	D3	20	25%
4	S1	15	15%
Jumlah		73	100%

sumber : Data Primer Yang Diolah

Pada table (4.3) diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir yaitu SMA/Sederajat. Hal tersebut

dikarenakan dalam kegiatan operasional perusahaan lebih diutamakan tenaganya yang digunakan.

Table 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-3 tahun	33	35%
4-6 tahun	40	65%
Total	73	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Pada table (4.4) diatas menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja diatas 4-6 tahun.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel (Indeks)

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Di dalam analisis ini menggunakan analisis indeks jawaban responden. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan kedalam beberapa rentang skor. Pada penelitian ini angka pada jawaban responden tidak berangkat dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 10.

Menurut Fendinand, (2011) mengatakan bahwa dalam menginterpretasikan nilai indeks dapat menggunakan tiga kotak (*Three-box Method*) yang terdiri dari :

10,00 – 40,00 = Rendah

40,01 – 70,00 = Sedang

70,01 – 100 = Tinggi

Jika seluruh responden memberikan nilai terendah (1), maka jumlah skor untuk pernyataan tersebut 73.

Jika seluruh responden memberikan nilai tertinggi (10), maka jumlah skor untuk pernyataan tersebut 730. Maka rentang jumlah skor adalah 73 – 730.

Rendah = 73 + 219

Sedang = 219 + 438

Tinggi = 438 + 657

4.4.1 Deskripsi Tentang Motivasi Kerja (X1)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja (X1). Variabel ini terdiri dari lima indikator yang dielaborasi dari Afandii, (2018). Indikator-indikator tersebut yaitu :

MK1 : Balas Jasa

MK2 : Kondisi Kerja

MK3 : Fasilitas Kerja

MK4 : Prestasu Kerja

MK5 : Pengakuan Dari Atasan

Table 4.5**Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X1)**

Indikator	Skor										Jumlah *	Indeks	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
MK1	0	0	1	2	7	10	18	15	12	8	73		
	0	0	3	8	35	60	126	120	108	80	540	540	Tinggi
MK2	0	0	2	1	5	12	15	18	15	5	73		
	0	0	6	4	25	72	105	144	135	50	541	541	Tinggi
MK3	0	0	2	2	6	15	10	20	14	4	73		
	0	0	6	8	30	90	70	160	126	40	530	530	Tinggi
MK4	0	0	1	2	5	12	16	17	10	10	73		
	0	0	3	8	25	72	112	136	90	100	546	546	Tinggi
MK5	0	1	1	2	4	10	16	10	17	12	73		
	0	2	3	8	20	60	112	80	153	120	558	558	Tinggi
Total Skor											2715		
Rata-Rata **											543	Tinggi	

Sumber : Hasil Kuisioner Data Diolah 2022

*: Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Akumulasi nilai indeks semua pernyataan dibagi dengan jumlah pernyataan.

Berdasarkan table (4.5) dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah 543 dan termasuk kategori tinggi. MK5 yaitu pengakuan dari atasan memiliki indeks tertinggi dengan nilai indeks sebesar 558 dan termasuk kategori tinggi. Sedangkan MK3 yaitu fasilitas kerja memiliki indeks terendah dengan nilai indeks 530 dan termasuk kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Indorama Petrochemicals dalam kategori tinggi.

4.4.2 Deskripsi Tentang Kepemimpinan

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan (X2). Variabel ini terdiri dari lima indikator yang dielaborasi dari Martoyo, (2015). Indikator-indikator tersebut yaitu :

K1 : Keterampilan Analisis

K2 : Keterampilan Berkomunikasi

K3 : Keberanian

K4 : Kemampuan Mendengar

Table 4.6

Hasil Statistik Deskriptif Kepemimpinan (X2)

Indikator	Skor										Jumlah *	Indeks	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
K1	0	0	3	2	6	10	13	17	12	10	73		
	0	0	9	8	30	60	91	136	108	100	542	542	Tinggi
K2	0	0	2	2	5	16	15	10	15	8	73		
	0	0	6	8	30	96	105	80	135	80	540	540	Tinggi
K3	0	0	1	2	5	12	15	18	12	8	73		
	0	0	3	8	25	72	105	144	108	80	545	545	Tinggi
K4	0	0	0	3	5	12	15	18	12	8	73		
	0	0	0	12	25	72	105	144	108	80	546	546	Tinggi
Total Skor												2155	
Rata-Rata **												538,8	Tinggi

Sumber : Hasil Kuisisioner Data Diolah 2022

*: Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Akumulasi nilai indeks semua pernyataan dibagi dengan jumlah pernyataan.

Berdasarkan table (4.6) diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk variabel kepemimpinan kerja adalah 544,2 dan termasuk dalam kategori tinggi. K5 yaitu ketegasan memperoleh indeks tertinggi dengan nilai indeks yaitu 548 dan termasuk kategori tinggi. Dan K2 yaitu keterampilan berkomunikasi mendapatkan

nilai indeks terendah dengan nilai indeks 540 dan termasuk katogori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon termasuk kategori tinggi.

4.4.3 Deskripsi Tentang Disiplin Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja (X3). Variabel ini terdiri dari delapa indikator yang dielaborasi dari Hasibuan, (2017). Indikator-indikator tersebut yaitu :

DK1 : Tujuan dan Kemampuan

DK2 : Teladan Pimpinan

DK3 : Balas Jasa

DK4 : Keadilan

DK5 : Waskat

DK6 : Sanksi Hukuman

DK7 : Ketegasan

DK8 : Hubungan Kemanusiaan

Table 4.7

Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

Indikator	Skor										Jumlah *	In deks	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
DK1	0	0	1	1	5	15	17	13	12	9	73		
	0	0	3	4	25	90	119	104	108	90	543	543	Tinggi
DK2	0	0	3	1	6	13	18	15	10	7	73		
	0	0	9	4	30	78	126	120	90	70	527	527	Tinggi
DK3	0	0	1	2	4	14	15	16	11	10	73		
	0	0	3	8	20	84	105	128	99	100	547	547	Tinggi
DK4	0	0	2	2	3	13	16	15	12	10	73		
	0	0	6	8	15	78	112	120	108	100	547	547	Tinggi

DK5	0	0	1	3	5	14	15	18	9	8	73		
	0	0	3	12	25	84	105	144	81	80	534	534	Tinggi
DK6	0	0	2	1	5	11	16	15	18	5	73		
	0	0	6	4	25	66	112	120	162	50	545	545	Tinggi
DK7	0	0	1	2	5	12	15	18	12	8	73		
	0	0	3	8	25	72	105	144	108	80	545	545	Tinggi
DK8	0	1	1	2	2	12	10	16	16	13	73		
	0	2	3	8	10	72	70	128	144	130	565	565	Tinggi
Total Skor												4353	
Rata-Rata **												544,1	Tinggi

Sumber : Hasil Kuisisioner Data Diolah 2022

*: Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Akumulasi nilai indeks semua pernyataan dibagi dengan jumlah pernyataan.

Pada table (4.7) diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel disiplin kerja adalah 544,1 dan termasuk kategori tinggi. DK8 yaitu hubungan kemanusiaan memiliki indeks tertinggi dengan nilai indeks 565 dan termasuk kategori tinggi. DK2 yaitu teladan pimpinan memiliki indeks terendah dengan nilai indeks 527 dan termasuk kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja PT. Indorama Petrochemicals ini dalam kategori tinggi.

4.4.4 Deskripsi Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel ini terdiri dari lima indikator yang dielaborasi dari Kasmir, (2016). Indikator-indikator tersebut yaitu :

KK1 : Kualitas

KK2 : Kuantitas

KK3 : Waktu

KK4 : Kerjasama antar Karyawan

KK5 : Pengawasan

Table 4.8**Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Skor										Jumlah *	Indeks	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
KK1	0	0	1	3	4	10	17	18	12	8	73		
	0	0	3	12	20	60	119	144	108	80	546	546	Tinggi
KK2	0	1	1	2	4	15	10	17	12	11	73		
	0	2	3	8	20	90	70	136	108	110	545	545	Tinggi
KK3	0	0	1	2	5	10	12	15	18	10	73		
	0	0	3	8	25	60	84	120	162	100	562	562	Tinggi
KK4	0	0	2	2	5	16	13	12	15	8	73		
	0	0	6	8	25	96	91	96	135	80	537	537	Tinggi
KK5	0	0	0	1	4	15	14	16	13	10	73		
	0	0	0	4	20	90	98	128	117	100	557	557	Tinggi
Total Skor												2747	
Rata-Rata **												549,4	Tinggi

Sumber : Hasil Kuisisioner Data Diolah 2022

*: Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Akumulasi nilai indeks semua pernyataan dibagi dengan jumlah pernyataan.

Berdasarkan table (4.8) diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 549,4 dan termasuk kategori tinggi. KK3 yaitu waktu dengan nilai indeks yaitu 562. Sedangkan KK4 yaitu kerja sama antar karyawan indeks terendah dengan nilai indeks yaitu 537. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon dalam kategori tinggi.

4.5 Analisis SEM PLS

4.5.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dapat dilakukan dengan melihat nilai dari uji

convergent validity; discriminant validity; composite reliability, AVE, dan

Cornbach's alpha

Tabel 4.9

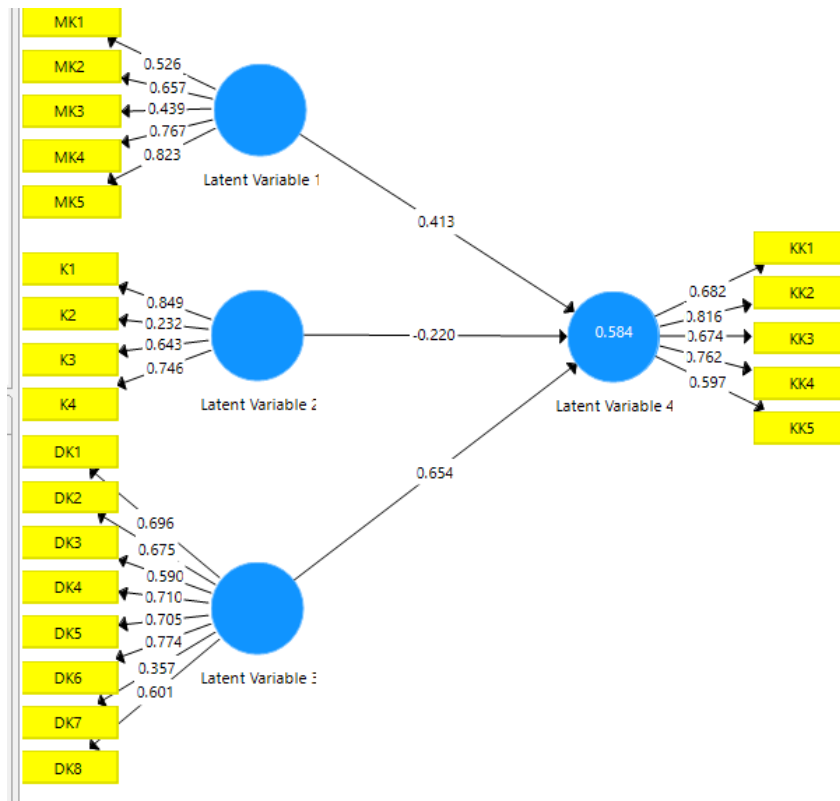
Tampilan Outer Loadings

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK1	0,696			
DK2	0,675			
DK3	0,590			
DK4	0,710			
DK5	0,705			
DK6	0,774			
DK7	0,357			
DK8	0,601			
K1		0,849		
K2		0,232		
K3		0,643		
K4		0,746		
KK1			0,682	
KK2			0,816	
KK3			0,634	
KK4			0,762	
KK5			0,597	
MK1				0,526
MK2				0,657
MK3				0,439
MK4				0,767
MK5				0,823

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

Gambar 4.1

Tampilan Output Model Pengukuran



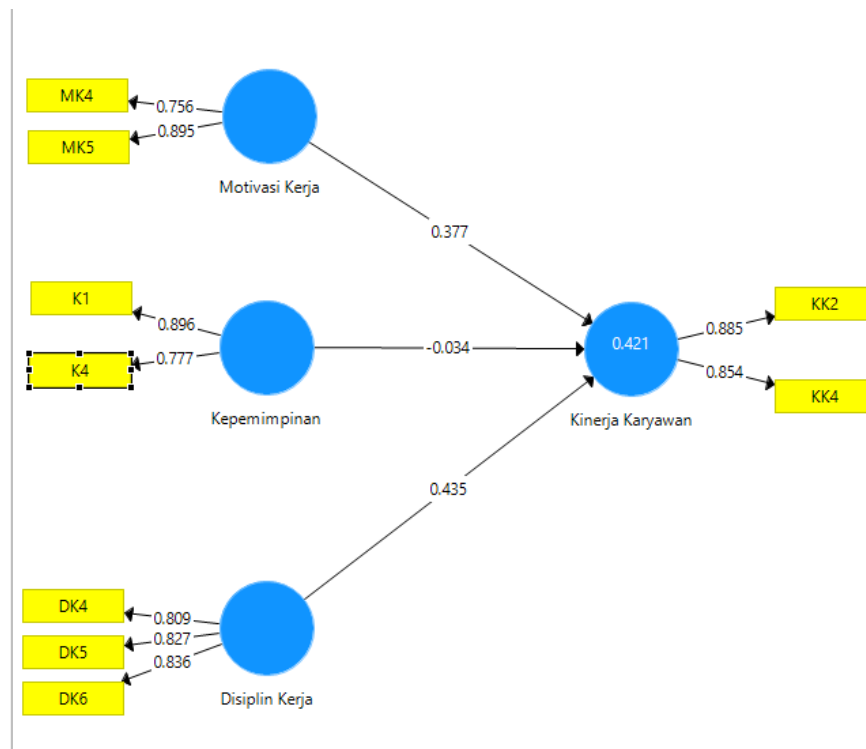
Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

Berdasarkan hasil output diatas gambar (4.1) merupakan model yang belum dihilangkan loading factor yang rendah, dan terlihat belum memiliki *convergent validity*, karena terdapat loading factor yang nilainya dibawah 0,70, sehingga model belum layak untuk dianalisis lebih lanjut. Setelah melihat hasil *convergent validity* yang nilainya telah mencukupi, maka penelitian bias dilanjutkan ke analisis selanjutnya, yaitu analisis *discriminant validity*.

Gambar 4.2

Tampilan Output Model Pengukuran

(Setelah dihilangkan loading factor yang rendah)



Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

Berdasarkan hasil output diatas pada tabel (4.9) dan gambar 4.2 merupakan model yang telah dihilangkan loading factor yang rendah, dan terlihat sudah memiliki *convergent validity* karena tidak terdapat lagi loading factor yang nilainya di bawah 0,70, sehingga model sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut. Penelitian bias dilanjutkan ke analisis selanjutnya yaitu, analisis *discriminant validity*.

Discriminant Validity

Tabel 4.1

Nilai Cross Loading Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK4	0,809	0,363	0,422	0,262
DK5	0,827	0,396	0,494	0,307
DK6	0,836	0,375	0,455	0,323
K1	0,368	0,896	0,407	0,689
K4	0,419	0,777	0,287	0,408
KK2	0,501	0,376	0,885	0,479
KK4	0,465	0,358	0,854	0,409
MK4	0,285	0,541	0,337	0,756
MK5	0,316	0,585	0,493	0,895

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

Pada tabel (4.10) menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item terhadap konstruksya lebih besar dari pada nilai *cross loading* pada konstruk lainnya. Jadi hasil analisa *cross loading* aman dan tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*. Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa :

- a. Indikator Motivasi Kerja (MK4, MK5) memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar daripada nilai *loading factor* pada kontruk lainnya.
- b. Indikator Kepemimpinan (K1, K4) memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar daripada nilai *loadning factor* pada kontruk lainnya.
- c. Indikator Disiplin Kerja (DK4, DK5, DK6) memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar daripada nilai *loading factor* pada kontruk lainnya.
- d. Indikator Kinerja Karyawan (KK1, KK4) memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar besar daripada nilai *loading factor* pada kontruk lainnya.

Composite Reliability

Tabel 4.11

Tabel Construct Reliability

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Exctracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,764	0,768	0,864	0,679
Kepemimpinan	0,588	0,635	0,825	0,703
Kinerja Karyawan	0,678	0,684	0,861	0,756
Motivasi Kerja	0,555	0,607	0,813	0,686

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

Suatu konstruk dikatakan reliable jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,60.

Pada gambar (4.11) diatas menunjukkan bahwa masih ada masing-masing konstruk yang memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,60. Jadi, semua variabel yang diuji tidak ditemukan permasalahan reliabilitas/*unidimensionality* pada model yang dibentuk.

AVE (Average Variance Exctracted)

Pada tabel (4.11) menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing masing konstruk memenuhi > 0,50. Hal ini dapat dikatakan bahwa memiliki *discriminant validity* kurang baik.

Cornbach's Alpha

Dalam melakukan uji reliabilitas dapat diperkuat dengan cara melihat nilai dari hasil *cprnbach's alpha*. Nilai *cornbach's alpha* yang diharapkan yaitu $> 0,60$. Pada tabel (4.11) diatas menunjukkan bahwa nilai *cornbach's alpha* pada masing-masing konstruk masih belum memenuhi $> 0,60$. Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki reliabilitas belum cukup baik atau belum mampu mengukur konstraknya.

4.5.2 Analisa Inner Model

Tabel 4.12

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,421	0,396

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel (4.12) nilai R Square yaitu sebesar 42,0% menunjukkan bahwa varians kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Lalu 40,0% dijelaskan oleh variabel lain. Pada variabel dependen memiliki nilai yaitu $0,421 > 0,10$, menunjukkan bahwa konstruk dependennya baik dan inner model memenuhi syarat dan layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada uji hipotesis dapat dilakukandengan cara melihat nilai t-statistik dari *path coefficient*. Pada nilai t-statistik menunjukkan nilai signifikansi konstruk, sedangkan *path coefficient* menunjukkan sifat hubungan antar konstruk.

Hubungan Langsung Antar Konstruk (*Direct Effect*)

Tabel 4.13

Hasil *Path Coefficient*

	<i>Original</i> <i>Sample</i>	<i>Sample</i> <i>Mean</i> (M)	<i>Standard</i> <i>Deviation</i> (STDEV)	<i>T</i> <i>Statistics</i>	<i>P</i> <i>Values</i>
Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan	0,435	0,432	0,108	4,048	0,000
Kepemimpinan- Kinerja Karyawan	-0,034	-0,026	0,122	0,274	0,784
Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan	0,377	0,378	0,120	3,133	0,002

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel (4.13) yaitu hubungan langsung antar konstruk (*Direct Effect*) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,377. Dari hasil pengolahan data (*path coefficient*) diperoleh nilai statistic sebesar 3,133 (lebih kecil dari t tabel pada alpha 5% dan lebih besar dari t tabel pada alpha 10%) dengan nilai *P value* 0,002

(lebih besar dari 0,05 dan lebih kecil dari 0,10), dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

- b. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar -0,034. Dari hasil pengolahan data (*path coefficient*) diperoleh nilai statistic sebesar 0,274 lebih besar dari t tabel *alpha* 5% dan 10%) dengan nilai *P value* 0,784 (lebih besar dari 0,05 dan 0,10), dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,435. Dari hasil pengolahan data (*path coefficient*) diperoleh nilai statistic sebesar 4,048 (lebih kecil dari t tabel pada *alpha* 5% dan lebih besar dari t tabel pada *alpha* 10%) dengan nilai *p value* 0,000 (lebih besar dari 0,05 dan lebih kecil 0,10), dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab IV maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, (2018) dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi variabel motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini memiliki riset gap dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Izaz, (2017) dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi variabel disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui dua variabel lain pada penelitian ini selain kepemimpinan. Kepemimpinan tidak dapat dijadikan pilihan karena hasil pada penelitian ini kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui variabel motivasi kerja disarankan memberikan motivasi untuk karyawan agar semangat dalam bekerja dan juga memiliki kreatifitas dalam bekerja, menjadikan tempat kerja sebagai suatu yang menyenangkan agar terciptanya semangat kerja yang baik, memberikan rewards.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui variabel disiplin kerja disarankan meningkatkan kedisiplinan dalam diri sendiri terlebih dahulu, datang tepat waktu, menghargai waktu, menjalankan aturan yang ada, memberikan sanksi kepada karyawan jika melanggar peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84-103.
- Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92-99.
- Eka, D. S. S. & Bambang, S. S. & Hamidah, N. U. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 76-85.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwardi., Dan Daryanto. (2018). Pedoman Praktis K3lh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40
- Veithzal, Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: Pt. Raja Grafindo
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 40-52.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Traktik. Jakarta: Rajawali Pers.

- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership (Illustration In The Field Of Educational Organization)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Jasman Saripudin & Beby Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, (2)1, 134-147.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. Vol. 4. No. 3.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). The Effect Of Leadership Style On Employee Performance Through Moderating Variable Work Motivation In The Head Office Of Ptmarifood.–Jakarta. *Agora*, 5(3).
- Sari Et Al. 2018. Gambaran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Cipanas Indah Hotel Di Garut. *Journal Of Business Management Education (Jbme)*, 3(2), 54-66.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Munawirsyah. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33-39.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 1(1), 204-214.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Nama :

Usia : 20 – 30 Tahun

31 – 40 Tahun

41 – 50 Tahun

>51 Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD Diploma
(D1,D2,D3)

SMP S1

SMA

Lama Bekerja : 0 – 3 Tahun

4 – 6 Tahun

> 6 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Atas pernyataan yang ada dimohon untuk dibaca secara seksama dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta bandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh skala pengukuran 1-10 pilihan jawaban, Bapak/Ibu/Saudara hanya diminta untuk memilih salah satu dari skala pengukuran 1-10 jawaban yang telah tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 10 = Sangat SetujuContoh:
 1. Saya selalu datang ke kantor tepat waktu
3. Cara menjawabnya adalah dengan member tanda ceklis (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara alami.
4. Terdapat empat (4) variabel yang diteliti, yaitu:
 - a. Motivasi Kerja
 - b. Kepemimpinan
 - c. Disiplin Kerja
 - d. Kinerja Karyawan

Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila pertanyaan telah terjawab. Oleh karena itu, Bapak/Ibu/Saudara saat mengembalikan kuesioner ini memastikan bahwa semua pertanyaan telah terjawab dan tidak ada yang terlewatkan.

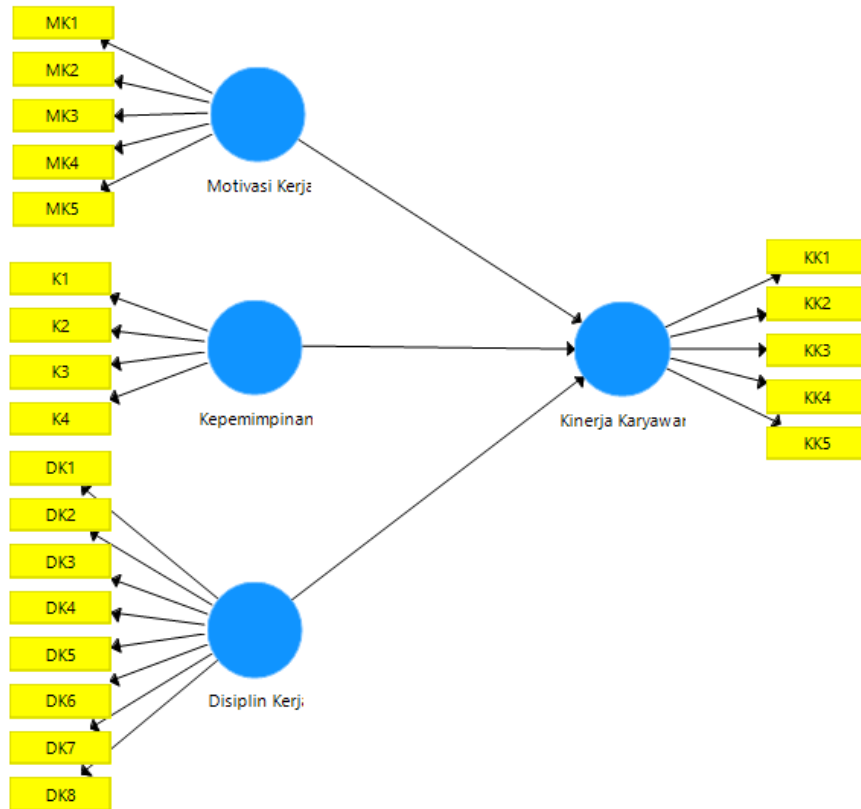
Variabel Motivasi Kerja		
No.	Pernyataan	Skala 1 – 10
1.	Karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan sehingga lebih semangat dalam bekerja.	
2.	Kondisi kerja yang baik mampu memberikan kenyamanan untuk karyawan agar lebih semangat melakukan pekerjaan.	
3.	Perusahaan mampu memberikan fasilitas kerja yang lengkap sehingga karyawan nyaman bekerja.	
4.	Banyaknya prestasi kerja karyawan dapat menciptakan rasa puas pada perusahaan	
5.	Pengakuan dari atasan memberikan kesenangan tersendiri bagi karyawan agar lebih terciptanya semangat dalam bekerja.	

Variabel Kepemimpinan		
No.	Pernyataan	Skala 1 – 10
1.	Pimpinan mampu menganalisa apa yang dibutuhkan oleh karyawan.	
2.	Pimpinan dapat menyampaikan komunikasi yang baik dengan karyawannya.	
3.	Pimpinan mampu memiliki keberanian yang tinggi pada perusahaan.	
4.	Pimpinan mampu mendengar apa yang karyawan butuhkan.	

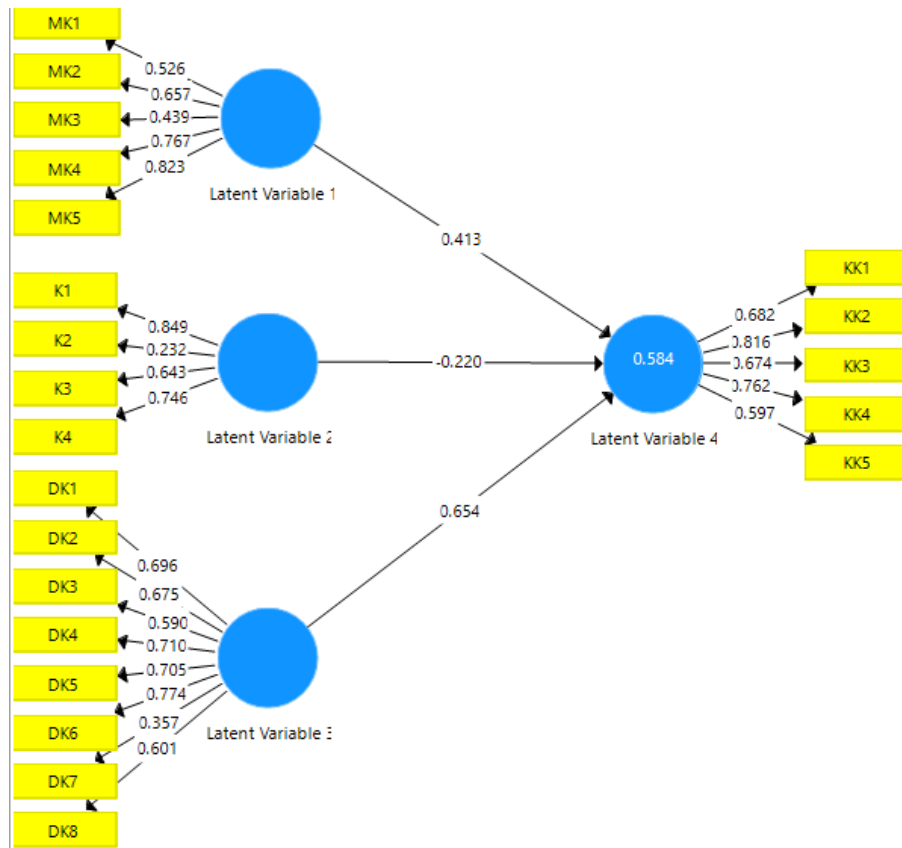
Variabel Disiplin Kerja		
No.	Pernyataan	Skala 1 – 10
1.	Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.	
2.	Pimpinan perusahaan menjadi teladan bagi para karyawan	
3.	Karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan sehingga lebih semangat dalam bekerja.	
4.	Pimpinan harus berlaku adil kepada para karyawan.	
5.	Pengawasan berpengaruh pada ketepatan pekerjaan karyawan.	
6.	Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat oleh karyawan.	
7.	Ketegasan pimpinan membuat karyawan giat dalam bekerja.	
8.	Karyawan memiliki komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya	

Variabel Kinerja Karyawan		
No.	Pernyataan	Skala 1 – 10
1.	Kualitas kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	
2.	Kuantitas kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	
3.	Karyawan wajib dan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan.	
4.	Kerjasama yang baik dapat menciptakan suasana jauh lebih menyenangkan dan saling termotivasi.	
5.	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	

LAMPIRAN 2



LAMPIRAN 3



LAMPIRAN 4

Outer Loadings

Matrix	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
DK1	0.724			
DK2	0.670			
DK3	0.619			
DK4	0.702			
DK6	0.768			
DK7	0.383			
DK8	0.622			
K1		0.849		
K3		0.642		
K4		0.751		
KK1			0.690	
KK2			0.815	
KK3			0.666	
KK4			0.764	
KK5			0.595	
MK1				0.517
MK2				0.652
MK4				0.767

LAMPIRAN 5

Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
DK1	0.724	0.372	0.434	0.229
DK2	0.670	0.615	0.493	0.490
DK3	0.619	0.290	0.505	0.232
DK4	0.702	0.409	0.410	0.222
DK6	0.768	0.430	0.457	0.248
DK7	0.383	0.146	0.253	0.248
DK8	0.622	0.375	0.474	0.281
K1	0.463	0.849	0.424	0.671
K3	0.464	0.642	0.247	0.387
K4	0.449	0.751	0.328	0.396
KK1	0.506	0.339	0.690	0.453
KK2	0.544	0.391	0.815	0.455
KK3	0.393	0.256	0.666	0.336
KK4	0.556	0.376	0.764	0.354
KK5	0.387	0.225	0.595	0.373
MK1	0.109	0.207	0.149	0.517
MK2	0.107	0.368	0.269	0.652
MK4	0.328	0.525	0.435	0.767

LAMPIRAN 6

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...			
Disiplin Kerja	0.764	0.768	0.864	0.679			
Kepemimpinan	0.588	0.635	0.825	0.703			
Kinerja Karyawan	0.678	0.684	0.861	0.756			
Motivasi Kerja	0.555	0.607	0.813	0.686			

LAMPIRAN 7

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to
	R Square	R Square Adjusted	
Kinerja Karyawan	0.421	0.396	

LAMPIRAN 8

Path Coefficients

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			0.435	
Kepemimpinan			-0.034	
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja			0.377	

RIWAYAT HIDUP

Nama : Alya Rahma Zatinings Ngasti

NIM : 5551170096

Tempat/Tanggal Lahir : Serang / 9 Oktober 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Komplek Ciceri Permai Jalan Singosari 1B No. 2
RT 06 RW 14 Kecamatan Serang, Kabupaten Serang,
Kelurahan Sumur Pecung, Serang-Banten 42118

No. Hp : 081380964540

Email : Alyarahma466@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

SD : SD Negeri 3 Kota Serang

SMP : SMP Negeri 15 Kota Serang

SMA : SMA Negeri 2 Kota Serang

