

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA NUSA INTI SAWIT, KABUPATEN INDRAGIRI HULU, RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi
Di Universitas Islam Riau*



OLEH

TEGUH BUNTORO

NPM: 155210083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TEGUH BUNTORO
NPM : 155210083
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA NUSA
INTI SAWIT, KABUPATEN INDRAGIRI HULU, RIAU.

Disahkan Oleh:
Pembimbing

H.Suyadi/Yul Efnita, SE., MM

Diketahui :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Teguh Guntoro
NPM : 155210083
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T.MEGA NUSA INTI SAWIT KABUPATEN INDRAGIRI HULU, RIAU

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

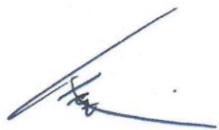
1. Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....)
(.....)

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen

Pembimbing


(Abd. Razak Jer, SE., M. Si)


(Yul Efnita, SE., MM)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Teguh Buntoro
NPM : 155210083
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Sponsor : Yul Efnita, SE., MM
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Dengan perincian sebagai berikut :

Tanggal	Catatan sponsor	Berita acara bimbingan	Paraf sponsor
10/10/2019	X	- Perbaiki Format Pada Lembar Teori - Lengkapi Data - Tambah Teori	
15/10/2019	X	- Operasional Variabel Harus Jelas Dengan Teori Lingkungan - Perbaiki Analisis Dengan Variabel	
17/10/2019	X	- Acc seminar proposal	
26/11/2020	X	- Perbaiki Kuesioner Jadikan Langsung Saja Indikator Penelitian Untuk Menjadi Pernyataan	

Tanggal	Catatan sponsor	Berita acara bimbingan	Paraf sponsor
27/11/2020	X	- Acc Kuesioner	
05/12/2020	X	- Lengkapi Kerangka Berfikir - Perbaiki BAB V Dalam Menginterpretasikan Tabel Dan Hasil Penelitian	
13/12/2020	X	- Acc Skripsi	

Pekanbaru, 18 Juni 2020

Wakil dekan I

(Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 275/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 16 Maret 2021, Maka pada Hari Rabu 17 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Teguh Buntoro |
| 2. NPM | : 155210083 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 17 Maret 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (69) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

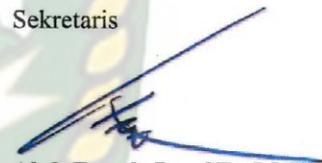
PANITIA UJIAN

Ketua



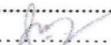
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- | | |
|--|---|
| 1. Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Yul Efnita, SE., MM | (..... ) |
| 2. Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M | (..... ) |
| 3. Hj. Susie Suryani, SE., MM | (..... ) |

Notulen

- | | |
|----------------------------|---------|
| 1. Nuriman M. Nur, SE., MM | (.....) |
|----------------------------|---------|



Pekanbaru, 17 Maret 2021

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 275 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Teguh Buntoro
N P M : 155210083
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv maahsiswa terscbut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Nuriman M. Nur, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulcn

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya I (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 17 Maret 2021
Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

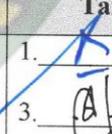
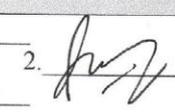
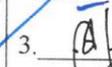
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Teguh Buntoro
NPM : 155210083
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.
Pembimbing : 1. H. Suyadi, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 29 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

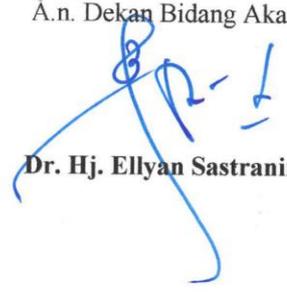
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

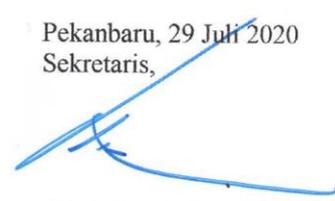
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	H. Suyadi, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Anggota	2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 29 Juli 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 266/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 16 September 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor : 0880/U/1997
 - b. Nomor : 0213/0/1987
 - c. Nomor : 0378/U/1986
 - d. Nomor : 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor : 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor : 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor : 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Teguh Buntoro
 N P M : 155210083
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu Riau
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 12 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Teguh Buntoro
NPM : 155210083
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.
Hari/Tanggal : Rabu 17 Maret 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Alm. H. Suyadi, SE., M.Si/Yul Efrita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

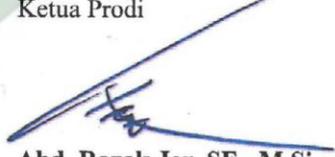
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 17 Maret 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Teguh Buntoro
Tempat / Tanggal Lahir : Desa Kuala Gading, 01 Oktober 1996
NPM : 155210083
Jurusan Program : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Intisawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah murni dari hasil karya saya sendiri bukan hasil karya orang lain dan sistematika penulisannya sudah mengikuti kaidah dari karya tulis ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia dituntut atau dihukum dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 12 Januari 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Teguh Buntoro

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA NUSA INTI SAWIT, KABUPATEN INDRAGIRI HULU RIAU

OLEH

TEGUH BUNTORO

NPM : 155210083

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Indragiri Hulu. Dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit, kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Sedangkan sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis Deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,861. Hal ini berarti 86,1% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. MEGA NUSA INTI PALM OIL, INDRAGIRI DISTRICT, HULU RIAU

OLEH

TEGUH BUNTORO

NPM : 155210083

This study works to examine the effect of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Mega Nusa Inti Sawit, Indragiri Hulu Regency. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation, and work discipline on the performance of employees of PT. Mega Nusa Inti Sawit Indragiri Hulu. And to find out the dominant factors affecting the performance of employees of PT. Mega Nusa Inti Sawit, Indragiri Hulu district, Riau. The population in this study were employees of PT. Mega Nusa Inti Sawit, Indragiri Hulu Regency, Riau. While the samples taken were all employees of PT. Mega Nusa Inti Sawit, Indragiri Hulu Regency, Riau, totaling 40 people. The data collection techniques used in the study were questionnaires and interviews. The analysis used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of the study shows that partially the leadership style variable has a significant positive effect on employee performance, motivation does not have a significant effect on employee performance and work discipline has no effect on employee performance. However, simultaneously leadership style, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. The amount of contribution given by the variable leadership style, motivation and work discipline is indicated by the value of the Adjusted R Square coefficient of determination of 0.700. This means that 70% of employee performance can be explained by the variable leadership style, motivation and work discipline. While the remaining 30% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat masukan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR., M.Si., Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak ABD. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Alm Bapak H. Suyadi, Suyadi., M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan pikirannya dalam membimbing saya.
4. Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak-bapak dan ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dalam memberikan berbagai macam-macam disiplin ilmu kepada penulis.
6. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan dan membantu penulis ini.
7. Kepada bapak Basuki selaku Ketua Umum PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Inhu, Riau, yang telah memberikan izin penelitian untuk penulisan skripsi saya.
8. Teruntuk kedua orang tua saya yang saya cintai Ayahanda Sugiman dan Ibunda Asri Astuti yang selalu berdoa, memberikan semangat dan motivasi kepada saya agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Serta abang saya Wahyono SE dan kakak Saya Siti Mejannah SE dan semua keluarga saya yg telah banyak memberikan dukungan dan memberikan semangat kepada saya agar dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
9. Teruntuk sahabat-sahabatku seperjuangan, Danu Dwi Cahyo, Novi bayu Ardiansyah, Bayu Asmara, Sri Julistiani, Desy Fitriani, Astri Winarsih, Pipit, Ria Aristiani, Tri Kumalasari, Fajri Febrian dan teman-teman lainnya yg tidak bisa saya sebutkan satu-satu saya ucapkan ribuan terimakasih atas dukungannya, semangat, motivasi yang kalian berikan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan yang paling terpenting saya ucapkan ribuan terimakasih kepada Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, kelancaran, serta kemudahan segala urusan saya dalam mengerjakan skripsi saya tanpa ada suatu halangan apapun.

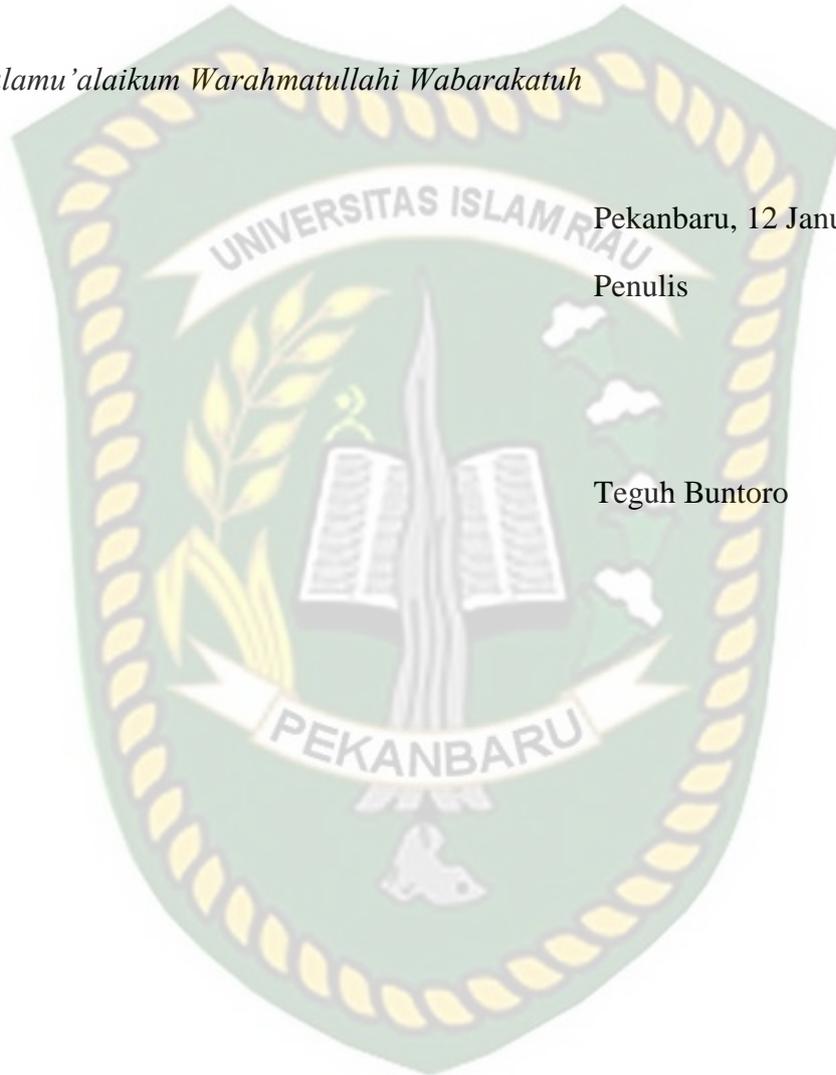
Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala bantuan dan dukungan yang telah penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penggunanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 12 Januari 2021

Penulis

Teguh Buntoro



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Gaya Kepemimpinan	13
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan	14
2.2.3 Unsur-unsur Gaya Kepemimpinan	16
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	17
2.3 Motivasi	17
2.3.1 Pengertian motivasi.....	17
2.3.2 Jenis-jenis Motivasi	18
2.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja	19
2.3.4 Tujuan Motivasi	19
2.4 Disiplin Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20

2.4.2	Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	21
2.4.3	Indikator Disiplin.....	22
2.5	Kinerja Karyawan.....	23
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	23
2.5.3	Kriteria Dalam Penilaian Kinerja.....	24
2.6	Keterkaitan Antar Variabel.....	25
2.6.1	Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan....	25
2.6.2	Motivasi Dengan Kinerja Karyawan.....	25
2.6.3	Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	26
2.7	Penelitian Terdahulu.....	26
2.8	Kerangka Berfikir.....	28
2.9	Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian.....	31
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6	Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1	Uji Instrumen Data.....	37
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.3	Uji Regresi Linier Berganda.....	39
3.6.4	Uji Hipotesis.....	40

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.2	Visi Dan Misi.....	42
4.2.1	Visi.....	42
4.2.2	Misi.....	43

4.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
4.4	Aktivitas Perusahaan.....	44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden.....	45
5.1.1	Jenis Kelamin.....	45
5.1.2	Tingkat Umur.....	46
5.1.3	Tingkat Pendidikan.....	46
5.2.4	Masa Kerja.....	47
5.2	Analisi Kualitas Data.....	48
5.2.1	Uji Validitas.....	48
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	50
5.3	Analisis Deskriptif.....	50
5.3.1	Analisis Gaya Kepemimpinan (X_1).....	50
5.3.1.1	Dimensi Gaya Kepemimpinan Autokratis.....	51
5.3.1.2	Dimensi Gaya Kepemimpinan Birokratis.....	53
5.3.1.3	Dimensi Gaya Kepemimpinan Diplomatis.....	56
5.3.1.4	Dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	59
5.3.1.5	Dimensi Gaya Kepemimpinan <i>free rein leade</i>	61
5.3.2	Analisis Motivasi (X_2).....	62
5.3.2.1	Dimensi Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi).....	67
5.3.2.2	Dimensi Motivasi Internal (Karakteristik Pribadi).....	71
5.3.3	Analisis Disiplin Kerja (X_3).....	75
5.3.3.1	Dimensi Tujuan dan Kemampuan.....	75

5.3.3.2	Dimensi Teladan Pimpinan.....	77
5.3.3.3	Dimensi Balas Jasa	78
5.3.3.4	Dimensi Keadilan	79
5.3.3.5	Dimensi Waskat.....	81
5.3.3.6	Dimensi Sanksi Hukuman	82
5.3.3.7	Dimensi Ketegasan	84
5.3.3.8	Dimensi Hubungan Kemanusiaan	85
5.3.4	Analisis Kinerja Karyawan (Y)	89
5.3.4.1	Dimensi Kesetiaan	89
5.3.4.2	Dimensi Prestasi Kerja.....	92
5.3.4.3	Dimensi Kedisiplinan	95
5.3.4.4	Dimensi Kreatifitas	97
5.3.4.5	Dimensi Kerja Sama	100
5.3.4.6	Dimensi Kecakapan	102
5.3.4.7	Dimensi Tanggung Jawab.....	103
5.3.5	Uji Asumsi Klasik.....	109
5.3.6	Uji Regresi Linier Berganda	112
5.3.7	Uji Hipotesis	114
5.4	Pembahasan dan Hasil Penelitian	117
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	122
6.2	Saran	125
DAFTAR PUSTAKA		127

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Kehadiran Karyawan Kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit Tahun 2015-2019.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Tedahulu	26
Tabel 3.1	Variabel Operasional	32
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	46
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas	48
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Dengan Kekuasaannya Memberikan Tugas Kepada Karyawan	51
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.....	52
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.....	54
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan	55
Tabel 5.11	Pimpinan selalu memberikan semangat dalam bekerja kepada karyawan	56
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sangat Termotivasi Untuk Menjalankan Tugas Dengan Baik	58
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Mengikutsertakan Karyawan Dalam Memberikan Pendapat Dan Pengambilan Keputusan	59
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Pendapatnya Selalu Dihargai Oleh Pimpinan	60

Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Kepercayaan Kepada Karyawan	62
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	63
Tabel 5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan	64
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja	68
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Memadai	69
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Adanya Jaminan Pekerjaan	70
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Kelelahan	71
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Kebosanan.....	72
Tabel 5.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi	73
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan	76
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Adalah Sosok Panutan Yang Baik	77
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Karyawab Merasa Puas Dengan Balas Jasa Yang Diterima	78
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mendapat Perlakuan Adil Dari Pimpinan.....	80
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Pengarahan Yang Baik	81
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Dengan Adanya Sanksi Hukuman Membuat Setiap Karyawan Lebih Disiplin Dalam Bekerja.....	83
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Tindakan Yang Tegas Bagi Indisipliner	84
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Tentang Adanya Hubungan	

	Baik Antara Atasan Dengan Bawahan	85
Tabel 5.32	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja...	87
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Sungguh-Sungguh	90
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	91
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Trampil Dalam Melaksanakan Tugas.....	92
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu sanggup mengerjakan tugas dan fungsinya	94
Tabel 5.37	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Mematuhi Peraturan Yang Ada	95
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Melaksanakan Instruksi Yang Diberikan	96
Tabel 5.39	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Kreatifitas Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	98
Tabel 5.40	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mempunyai Potensi Dalam Segala Bidang Yang Dikerjakan.....	99
Tabel 5.41	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Bekerja Sama Dengan Karyawan Lain Dalam Menyelesaikan Tugas ..	101
Tabel 5.42	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Karyawan Disesuaikan Dengan Pekerjaan Yang Menjadi Tugasnya.....	102
Tabel 5.43	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Sanggup Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diserahkan kepadanya	103
Tabel 5.44	Tanggapan Responden Tentang Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	104
Tabel 5.45	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	106
Tabel 5.46	Nilai VIF.....	110
Tabel 5.47	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	112

Tabel 5.48	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	113
Tabel 5.49	Hasil Pengujian Uji t	115
Tabel 5.50	Hasil Pengujian Uji F	116
Tabel 5.51	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	117



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
Gambar 5.1	Scatterplot pada Uji Heteroskedastisitas	111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan diharuskan mampu melakukan dinamika perubah dan dituntut agar dapat berkompetisi dan bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Salah satu strategi yang harus diterapkan yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang baik dan kompeten. Sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan yang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Hapid dan Acep, 2014).

Sumber daya manusia dalam pengertian sederhana dan terbatas adalah “personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan atau pegawai (Nawawi, 2006:308). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2006), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh gaya kepemimpinan diiringi dengan motivasi dan disiplin kerja.

Faktor Pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang

lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai Tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi Merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Tamarindang dkk, 2017:1600).

Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2014). Dengan pemberian motivasi yang tepat akan

dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks dan rumit, karena pada dasarnya manusia mudah diberi motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya namun akan menjadi sulit dalam menentukan imbalan yang akan diberikan, karena harus menyesuaikan antara keinginan pribadi dengan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Fitriawati (2015), Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaata, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit untuk mengetahui kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. PT. Mega Nusa Inti Sawit merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Penerapan gaya kepemimpinan pada PT. Mega Nusa Intisawit dianggap belum sesuai dengan harapan karyawan, dimana pemimpin jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan serta mengambil keputusan secara personal tanpa memperhitungkan dan mendengarkan asumsi dan masukan dari bawahannya.

Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Mega Nusa Inti Sawit juga belum memberikan hasil yang memuaskan, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran

karyawan, pencapaian target produksi. Suasana kerja yang kurang nyaman membuat karyawan tidak betah berada di lingkungan kerja sehingga karyawan tidak masuk kerja. Berdasarkan data yang didapat dari PT. Mega Nusa Inti Sawit, diperoleh data tingkat kehadiran karyawan seperti pada Tabel berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan Kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit Tahun 2015-2019

No	Jumlah Karyawan	Tahun	Jumlah Rata-Rata Hari Kerja Orang/Tahun	Jumlah Kehadiran Rata-Rata Orang/Tahun	Persentase Kehadiran Orang/Tahun
1.	40	2015	285	239	96,49%
2.	40	2016	285	220	94,39%
3.	40	2017	285	219	89,47%
4.	40	2018	285	207	88,07%
5.	40	2019	285	201	83,86%

Sumber : PT. Mega Nusa Inti Sawit, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan selama periode 5 tahun terakhir, pada tahun 2015 persentase tingkat kehadiran karyawan mencapai 96,49%, dan mengalami penurunan setiap tahunnya pada tahun 2016 menjadi 94,39%, tahun 2017 sebesar 89,47%, tahun 2018 menjadi 88,07% dan pada tahun 2019 menjadi 83,86%. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa karyawan tidak dapat memenuhi standar kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingginya tingkat absensi, banyaknya karyawan yang meninggalkan pabrik saat jam kerja, karyawan tidak bekerja secara maksimal dan aktivitas kerja yang tidak dapat berjalan semestinya merupakan salah satu bentuk dari penurunan kinerja karyawan. Masalah ini selain disebabkan tidak disiplinnya karyawan juga disebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seharusnya ditingkatkan, untuk menjaga efektifitas dan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi, menyebabkan kinerjanya menurun dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara optimal terutama pada bagian produksi di PT. Mega Nusa Inti Sawit. Sistem produksi harus berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, jika karyawan tidak memiliki disiplin dan motivasi maka target produksi ini tidak dapat tercapai dan dapat merugikan pihak perusahaan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti bagi perusahaan.

Sehubungan dengan permasalahan yang terjadi diatas, pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan masalah-masalah tersebut yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragir Hulu, Riau”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Indragiri Hulu ?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Indragiri Hulu.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Indragiri Hulu.

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan hasil dan manfaat bagi semua pihak-pihak berikut:

- 1) Manfaat bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti yang lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

- 2) Manfaat Bagi unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya dilingkungan kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau dalam merumuskan kebijakan didalam meningkatkan kinerja para karyawannya.

3) Bagi Penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan kedalam dunia praktisi penelitian didalam manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam pembahasan Skripsi ini, maka penulis melengkapi penguraian dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Edwin B. Flippo mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengawana, pengadaan, pemberian kompensasi, integrasi. Pemeliharaan (*maintenance*), dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan baik individu maupun organisasi dan masyarakat (Nurmansyah, 2011:3).

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan bagian dari suatu manajemen yang paling penting, disamping konsentrasi lainnya. Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan seorang saja, melainkan dilakukan lebih dari seorang.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai berikut
(Hasibuan, 2005:21):

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Fungsi Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Fungsi Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Fungsi Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Fungsi Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Fungsi Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan prestasi kerjanya dalam pencapaian tujuan organisasi.

8. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai,

keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerjaberakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seseorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kemampuan diantaranya menurut Robbins dan Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi misi atau serangkaian tujuan yang direncanakan. Menurut Rival dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Prasetyo (2008:171) gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Selanjutnya menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

2.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010:278) ada lima jenis gaya kepemimpinan , yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Adalah pimpinan yang memiliki wewenang (authority) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan, atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan authority ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan.

2. Gaya Kepemimpinan Birokratik

Kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilakukan, akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan yang terkandung organisasi.

3. Gaya kepemimpinan Diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seseorang pemimpin yang diplomatik adalah juga seseorang seniman, yang melalui seninnya berusaha melukiskan persuasi secara pribadi. Jadi sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pimpinan dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode

operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-bener demokratis.

5. Gaya kepemimpinan *Free rein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali keduanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-bener memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau control lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

2.2.3 Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010 :271) unsur-unsur kepemimpinan adalah :

1. Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*Leader*).
2. Adanya orang lain yang dipimpin.
3. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan,pikiran dan tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis.
5. Berlangsung berupa proses didalam institusi, organisasi atau kelompok.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu, dkk (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Memotivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009:837). Mangkunegara (2011) motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150) ada 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif, yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada bawahannya yang memiliki prestasi baik. Dengan motivasi positif yang diberikan semangat kerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi negatif, yaitu manajer memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaan kurang baik atau memiliki prestasi kerja rendah. Dengan menerapkan motivasi ini kinerja karyawan meningkat hanya dalam waktu jangka pendek, namun dalam waktu jangka panjang akan memunculkan akibat yang kurang baik.

2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2007:124-129) faktor-faktor motivasi dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu :

1. Faktor Eksternal (Karakteristik Organisasi) yaitu : Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerja, praturan yang fleksibel.
2. Faktor Internal (Karakteristik Pribadi) yaitu : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, kelelahan dan kebosanan.

2.3.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016:146) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Tindakan motivasi akan dapat berhasil dilakukan jika tujuannya jelas dan dapat disadari oleh karyawan serta sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu setiap orang yang ingi memberikan motivasi terlebih dahulu harus

mengenal dan benar-benar memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian seseorang yang akan diberikan motivasi.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut S.P Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Definisi lain mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan diatas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang di dalamnya mencakup disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang didalamnya mencakup :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan

2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

2.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001:129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin Preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya mengerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada Disiplin Korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.4.3 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Tyas (2018:15), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pemimpin, teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kinerja yang lebih baik.
5. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.
6. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menerapkan aturan-aturan yang ada didalam perusahaan dan setiap karyawan yang indiscipliner akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang ditetapkan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan,2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, seberapa besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa , kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterima.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatan yang diembannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu seorang pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi seorang pegawai terbentuk dari sikapnya dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5.3 Kriteria dalam Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Sinaga (2010), Kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia mengerjakan tugasnya dengan sungguh – sungguh dan penuh tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja. Merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.
3. Kedisiplinan. Sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreatifitas. Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerja Sama. Diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan. Dapat diukur dari tingkat pendidikan karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjad tugasnya.
7. Tanggung Jawab. Adalah kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.6 Keterkaitan Antar Variabel

2.6.1 Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Trianingsih (2007:35) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang pimpinan maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2011) dan Prasetyo (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.6.2 Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong

individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan Hidayat (2007:56) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.3 Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma –norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

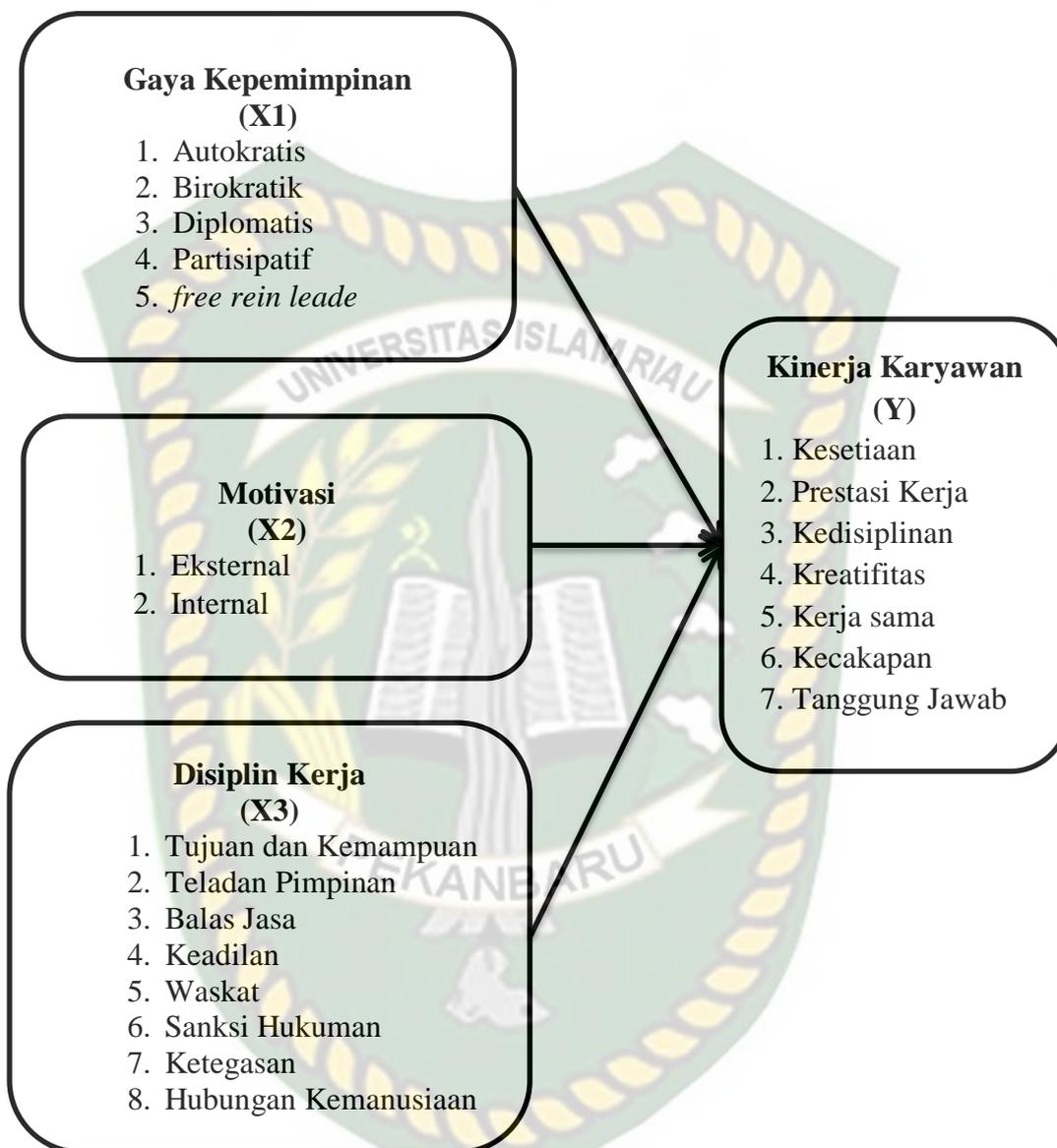
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Hapid dan Acep Rohmat Sunarwan (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.	- Gaya Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Financial Multi Finance Palopo		terhadap kinerja karyawan PT. Financial Multi Finance Palopo
2	Sudarmo dan Handika Swasti Lukita (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balik Papan
3	Indah Susetyo Indriyati (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etia Kerja Islami	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islami 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islami, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami.
4	Cahyono (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan - Motivasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

				BTN Cabang Syariah Pekanbaru.
5	Muhajir Umala (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan - Budaya Organisasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una

2.8 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam sebuah penelitian sangat diperlukan untuk menentukan alur dari sebuah penelitian. Sugiono (2012:388), mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antar variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 diatas memperlihatkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2.9 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, terhadap Kinerja karyawan.
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi, terhadap Kinerja karyawan.
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi Terhadap kinerja karyawan.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, terhadap Kinerja karyawan.
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan.
4. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
 H_a : Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:3), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah. Penelitian ini dilakukan di PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Pendapat ini menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:11).

Populasi dalam penelitian adalah Karyawan Kantor Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2003:91). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan kuesioner dari populasinya adalah seluruh Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau, penelitian ini

dilakukan terhadap keseluruhan populasi, karena jumlah karyawan yang ada di kantor tersebut relative kecil jumlahnya yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel independent dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).
2. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Untuk lebih jelasnya operasional variabel penelitian dapat dilihat pada

Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Variabel Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Umam, 2010:278)	1. Gaya kepemimpinan autokratis	1. Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan 2. Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar	Ordinal
	2. Gaya kepemimpinan birokratik	1. Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan 2. Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan	
	3. Gaya kepemimpinan diplomatis	1. Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan	

		2. Karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik	
	4. Gaya kepemimpinan partisipatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan 2. Karyawan merasa pendapatnya di hargai oleh pimpinan 	
	5. Gaya kepemimpinan <i>free rein leade</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan 2. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab 	
<p>Motivasi (X₂)</p> <p>Motivasi adalah seangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Edy Sutrisno 2007:124-129)</p>	1. Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Adanya jaminan pekerja 	Ordinal
	2. Motivasi Internal (Karakteristik Pribadi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan 2. Kebosanan 	
<p>Disiplin Kerja X₃</p> <p>Disiplin Kerja adalah</p>	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang	Ordinal

<p>kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Hasibuan 2012:195-198)</p>		diberikan	
	2. Teladan Pimpinan	1. Pimpinan adalah sosok panutan yang baik	
	3. Balas Jasa	1. Karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima	
	4. Keadilan	1. Karyawan mendapat perlakuan adil dari pimpinan	
	5. Waskat	1. Pimpinan memberikan pengarahan yang baik	
	6. Sanksi Hukuman	1. Sanksi yang diberikan membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja	
	7. Ketegasan	1. Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner	
	8. Hubungan Kemanusiaan	1. Adanya Hubungan baik antara atasan dengan bawahan	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja seseorang dapat dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab. (Hasibuan dalam Sinaga, 2010:27)</p>	1. Kesetiaan	1. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh 2. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	Ordinal
	2. Prestasi Kerja	1. Karyawan selalu trampil dalam melaksanakan tugasnya 2. Karyawan Selalu sanggup mengerjakan tugas dan fungsinya	

	3. Kedisiplinan	1. Karyawan mematuhi peraturan yang ada 2. Karyaman melaksanakan instruksi yang diberikan
	4. Kreatifitas	1. Karyawan memiliki kreatifias dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. Karyawan Mempunyai potensi dalam segala bidang yang dikerjakannya
	5. Kerja sama	1. Karyawan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas
	6. Kecakapan	1. Tingkat pendidikan karyawan di sesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya
	7. Tanggung Jawab	1. Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya 2. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, responden tersebut yaitu karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan seperti sejarah, profil dan struktur organisasi PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu-Riau .

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Angket Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2013:132) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan salah satu proses pengumpulan data untuk suatu tujuan penelitian melalui proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif, yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan di tabulasikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi. Dan untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dilakukan pengujian statistik menggunakan program Komputer SPSS (*Statistic for Product And Service Sollutions*).

3.6.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2011:52-53).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel $>0,60$ maka indikator yang di gunakan oleh variabel tersebut reliabel sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. (Ghozali, 2011: 48).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat dilakukan sebagai alat prediksi yang baik. Uji Asumsi klasik yang akan dilakukan adalah Uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor (VIF)* tinggi (karena $VIF = 1/ Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali,2011: 105-106).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Scatterplot yaitu dengan melihat pola titik-titik Scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali,2011:160).

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-smirnov. Kriteria pengujian satu sampel menggunakan pengujian satu sisi yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu, yaitu :

- a. Nilai signifikan atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai signifikan atau probabilitas > 0,05 maka distribusi data adalah normal.

3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel Independen

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi

X_3 = Variabel Disiplin Kerja

e = Faktor Pengganggu (error)

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mencari T_{tabel} menggunakan rumus $T_{tabel} = (\frac{\alpha}{2}; n - k - 1)$ dengan taraf nyata 5% dapat dengan menggunakan tabel statistik (Ghozali, 2013). Nilai t_{tabel} dapat dilihat dengan menggunakan t tabel. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel

independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:98).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik. (Ghozali,2011:97).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu-Rengat merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan buah sawit, dan merupakan kantor anak cabang, didirikan berdasarkan akta pendirian No. 11 tanggal 24 April 2003. Perusahaan berkantor/berpusat di Jakarta Plaza Menara II Lt.30 Jalan.MH. Thamrin Kav.22. dengan perwakilan Medan di Jalan. Wolter Robert Mongonsidi No.14-16. Di Pekanbaru di Jalan. Teuku Umar No.19. Anak Cabang Pekanbaru yaitu Indragiri Hulu-Rengat.

Saat ini perusahaan telah mengembangkan usahanya di bidang perkebunan sawit dan aktivitas produksi dan hasilnya diekspor dalam bentuk barang setengah jadi dari hasil perkebunan sawit dengan menjalin usaha kemitraan bersama masyarakat setempat dibidang budi daya perkebunan dan memasarkan hasil produksi kelapa sawit dalam bahan baku atau setengah barang jadi.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Mengharapkan adanya suatu keuntungan maksimal dari tingkat produksi dan penjualan produk yang berkualitas maksimal, sehingga mampu bersaing dalam memperebutkan pasar, baik pasar tradisional, regional maupun internasional

4.2.2 Misi

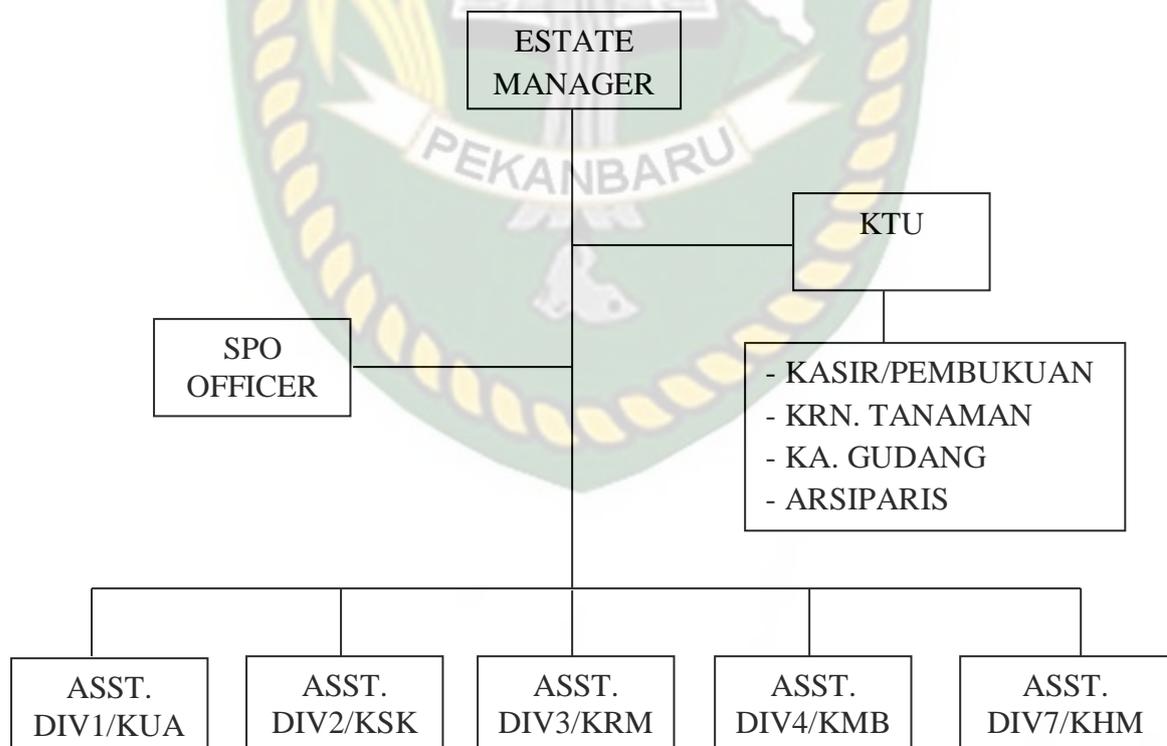
Untuk mencapai misi dari perusahaan, langkah-langkah yang di tempuh PT.

Mega Nusa Inti sawit antara lain:

- Memproduksi dan mengolah tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah atau CPO yang berkualitas.
- Memasarkan hasil produksi ke pasar, baik pasar dalam negeri maupun pasar ekspor untuk konsumen mancanegara.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau



Sumber : PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

Dengan Struktur di atas, Maka PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau dapat digolongkan sebagai perusahaan dengan tipe organisasi garis (*line organisasi*) keuntungan dari organisasi ini adalah pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan dengan sesederhana mungkin karena yang berkaitan dengan kebijaksanaan dan pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh atasan kepada bawahan tanpa melalui jenjang yang lebih jauh.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Aktivitas perkebunan terdiri dari aktivitas pembibitan dan aktivitas produksi tandan sawit segar (TBS) untuk diolah sawit mentah atau CPO menjadi barang setengah jadi. Aktivitas produksi terdiri dari tandan buah segar (TBS) kelapa sawit, produksi CPO, PKO/Kernel.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas Responden dalam sebuah penelitian sangat dibutuhkan, sehingga dapat menjelaskan atau memaparkan keterangan-keterangan seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Identitas ini akan membantu untuk menyimpulkan suatu hasil yang diperoleh dari suatu penelitian penulis.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Responden Karyawan Kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki - laki	33	82,5
2.	Perempuan	7	17,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Olahan Angket 2020

Dari tabel 5.1 di atas menunjukkan jumlah responden dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase 82,5%. dan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%. Dengan demikian Karyawan PT. Mega Nusa Intisawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Tingkat Umur

Untuk mengetahui tingkat umur responden pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Responden Karyawan Kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	21-30 Tahun	17	42,5
2.	31-40 Tahun	15	37,5
3.	41-50 Tahun	8	20
Jumlah		40	100

Sumber : Data Olahan Angket 2020

Dari tabel 5.2 di atas menunjukkan jumlah responden dengan umur 21-30 tahun lebih banyak, yaitu sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase 42,5%, sedangkan umur 31-40 tahun sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, dan umur 41-50 tahun sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 20%. Berdasarkan uraian dari tingkat umur responden diatas, dapat disimpulkan bahwa di umur 21-30 adalah umur yang sangat produktif. Sehingga dengan tingkat umur karyawan yang sangat menunjang hendaknya dapat memberikan hasil yang maksimal untuk PT. Mega Nusa Intisawit, kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Untuk melihat tentang tingkat pendidikan responden pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Responden Karyawan Kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten
Indragiri Hulu, Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	S1	28	70
2.	D3	7	17,5
3.	SMA	5	12,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Olahan Angket 2020

Dari tabel 5.3 di atas menunjukkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 lebih banyak yaitu sebanyak 28 orang karyawan dengan persentase 70%, sedangkan pendidikan D3 sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%, dan untuk pendidikan SMA sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 12,5%, Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan berjalan dengan baik dan lancar, karena didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Sehingga karyawan sangat kompeten di bidangnya.

5.1.4 Masa Kerja

Untuk melihat tentang masa kerja responden pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Responden Karyawan Kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten
Indragiri Hulu, Riau Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	7	17,5
2.	1-5 tahun	22	55
3.	6-10 tahun	11	27,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Olahan Angket 2020

Dari tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 22 orang karyawan dengan persentase 55%, sedangkan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 27,5%. Dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak akan rendah, karena dengan masa kerja 1-5 tahun tentu karyawan sudah mahir dalam melakukan pekerjaannya.

5.2 Analisis Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011 : 52) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dapat dikatakan valid Jika r hitung $>$ r tabel. Nilai r hitung di ambil dari SPSS(*Service for product and statistic solution*) sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df= n-2$. Hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel $\alpha = 0.05$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,750	0,312	Valid
	X1.2	0,429	0,312	Valid
	X1.3	0,419	0,312	Valid
	X1.4	0,750	0,312	Valid
	X1.5	0,352	0,312	Valid
	X1.6	0,675	0,312	Valid
	X1.7	0,750	0,312	Valid

	X1.8	0,465	0,312	Valid
	X1.9	0,675	0,312	Valid
	X1.10	0,465	0,312	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,548	0,312	Valid
	X2.2	0,766	0,312	Valid
	X2.3	0,466	0,312	Valid
	X2.4	0,725	0,312	Valid
	X2.5	0,654	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,728	0,312	Valid
	X3.2	0,331	0,312	Valid
	X3.3	0,737	0,312	Valid
	X3.4	0,397	0,312	Valid
	X3.5	0,494	0,312	Valid
	X3.6	0,670	0,312	Valid
	X3.7	0,505	0,312	Valid
	X3.8	0,623	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,465	0,312	Valid
	Y2	0,671	0,312	Valid
	Y3	0,589	0,312	Valid
	Y4	0,593	0,312	Valid
	Y5	0,448	0,312	Valid
	Y6	0,589	0,312	Valid
	Y7	0,565	0,312	Valid
	Y8	0,315	0,312	Valid
	Y9	0,519	0,312	Valid
	Y10	0,404	0,312	Valid
	Y11	0,344	0,312	Valid
	Y12	0,609	0,312	Valid

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.5 dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian mempunyai nilai r hitung > r tabel. untuk df = 40-2=38 untuk alpha 5%, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dari ke empat variabel yang diteliti Valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel $>0,60$ maka indikator yang di gunakan oleh variabel tersebut reliabel sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Dimana hasil Ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,774	0,60	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,606	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,677	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel $> 0,60$, maka seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, diagram, lingkaran dan persentase, dari data angket yang telah dikumpulkan dari responden, berikut jawaban dari para responden pada angket yang dijelaskan pada setiap indikator dalam Konsep Operasional.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Intisawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.3.1 Analisis Gaya Kepemimpinan (X₁)

5.3.1.1 Dimensi Gaya Kepemimpinan Autokratis

Gaya kepeemimpi merupakan pola prilaku pemimpin yang memiliki wewenang atau kekuasaan untuk memberikan tugas, penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan authority ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. jadi dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasar merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna untuk mencapai tujuan bersama.

a. Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada Karyawan

Untuk Mengetahui tanggapan responden terhadap Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Dengan Kekuasaannya
Memberikan Tugas Kepada Karyawan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	14	35
3.	Kurang Setuju	12	30
4.	Tidak Setuju	10	25
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan, dapat dilihat reponden yang menyatakan tertinggi yaitu responden yang menyatakan

setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35% sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 30%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 25%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%. Dan selanjutnya yaitu responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 atau sama dengan 0% persentase.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan setuju dengan persentase tertinggi yaitu sebanyak 35%. Menurut karyawan tersebut, Pimpinan sangat memiliki kuasa atau wewenang dalam memberikan tugas. Karena pimpinan cenderung memusatkan kekuasaannya kepada dirinya sendiri. Mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan dengan baik dan benar.

b. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Dan Benar

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	5
2.	Setuju	18	45
3.	Kurang Setuju	14	35
4.	Tidak Setuju	6	15
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan reponden dengan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar tersebut responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase 45%, dan selanjutnya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35 %, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 5%, dan yang terakhir responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan bahwa dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Karena dengan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar maka hasil kerja yang diperoleh akan baik dan maksimal.

5.3.1.2 Dimensi Gaya kepemimpinan birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis pada dasarnya menyangkut keketatan kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan.

a. Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Tugas Kepada
karyawan Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditetapkan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	15	37,5
3.	Kurang Setuju	13	32,5
4.	Tidak Setuju	8	20
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan reponden tentang Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, sedangkan kurang setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 32,5%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 20%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 oarang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 15 orang karyawan dengan persentase 37,5% setuju terhadap Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut karyawan, pimpinan PT. Mega Nusa Intisawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat meminimalisir kesalahan.

b. Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Berkomunikasi Dengan Baik Kepada karyawan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	14	35
3.	Kurang Setuju	11	27,5
4.	Tidak Setuju	11	27,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 27,5%, dan selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 27,5%, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan

persentase 35% terhadap Pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.

Komunikasi yang baik sangat diperlukan agar program kerja yang telah ditetapkan mampu diselesaikan dengan lancar sehingga tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Karena tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan tidak akan mungkin bisa mencapai tujuan tersebut.

5.3.1.3 Gaya kepemimpinan diplomatis

Gaya kepemimpinan diplomatis ialah gaya kepemimpinan yang memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara memotivasi karyawannya dengan selalu memberikan semangat dalam bekerja pada karyawan.

a. Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pimpinan selalu memberikan semangat dalam bekerja kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Semangat Dalam Bekerja Kepada karyawan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	16	40
3.	Kurang Setuju	18	45
4.	Tidak Setuju	2	5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Pimpinan selalu memberikan semangat dalam bekerja kepada karyawan dapat dilihat responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase 45%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40%, dan selanjutnya responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%. Dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 5%. Dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju terhadap Pimpinan selalu memberikan semangat dalam bekerja dengan persentase sebanyak 45%. Memberikan semangat kepada karyawan termasuk cara pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

b. Karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik

Untuk mengetahui tanggapan reponden tentang karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang karyawan Sangat Termotivasi Untuk
Menjalankan Tugas Dengan Baik

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	2,5
2.	Setuju	9	22,5
3.	Kurang Setuju	15	37,5
4.	Tidak Setuju	14	35
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik dapat dilihat responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, dan selanjutnya reponden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 22,5%, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 15 karyawan dengan persentase 37,5% kurang setuju terhadap karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak seberapa setuju dengan pernyataan karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik.

5.3.1.4 Dimensi Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif sangat di perlukan dalam perusahaan karena pemimpin selalu mengajak secara terbuka kepada bawahnya untuk berpartisipasi, berpendapat atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.

a. Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Mengikut Sertakan Karyawan Dalam Memberikan Pendapat Dan Pengambilan Keputusan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	14	35
3.	Kurang Setuju	10	25
4.	Tidak Setuju	12	30
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 30%, dan selanjutnya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan

persentase 25%. Dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sama dang 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35% terhadap pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan. Dimana menurut karyawan PT. Mega Nusa Intisawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau bahwa semangat dalam bekerja itu sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik.

b. Karyawan merasa pendapatnya di hargai oleh pimpinan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan merasa pendapatnya selalu dihargai oleh pimpinan dapat dilihat dari tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Pendapatnya Selalu Dihargai Oleh Pimpinan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	20
2.	Setuju	13	32,5
3.	Kurang Setuju	10	25
4.	Tidak Setuju	8	20
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang karyawan merasa pendapatnya selalu dihargai oleh pimpinan dapat dilihat

responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 32,5%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 25%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 20%, selanjutnya karyawan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 20%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan dari pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan responden tertinggi yaitu 13 orang karyawan dengan persentase 32,5 terhadap pernyataan karyawan merasa pendapatnya selalu dihargai oleh pimpinan. Karena Apabila karyawan merasa dihargai pendapatnya maka mereka merasa senang untuk datang ke tempat kerja dan merasa nyaman di tempat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

5.3.1.5 Dimensi Gaya kepemimpinan *free rein leade*

Gaya kepemimpinan *free rein leade* ini memberi kepercayaan penuh pada karyawan dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau control lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya, namun karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

a. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan dapat dilihat dari tabel 5.15 berikut ini

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Kepercayaan Kepada Karyawan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	2,5
2.	Setuju	9	22,5
3.	Kurang Setuju	15	37,5
4.	Tidak Setuju	14	35
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan dapat dilihat responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, dan responden menyatakan setuju sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 22,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian besar responden menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5% terhadap Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan, dimana karyawan kurang sependapat dengan pernyataan

tersebut karena kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

b. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab

Untuk Mengetahui tanggapan responden tentang karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dapat dilihat dari tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Dengan Penuh Tanggung Jawab

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	20
2.	Setuju	15	37,5
3.	Kurang Setuju	10	25
4.	Tidak Setuju	6	15
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang karayawan dengan persentase 37,5%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 25%, dan reponden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 20%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang karyawan denga persentase 15%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian responden menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, karena menurut karyawan tersebut, dengan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab maka hasil kinerja yang diperoleh akan baik dan kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau akan semakin meningkat.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan yang di ukur melalui 10 pernyataan yang disebarkan ke 40 responden Maka adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan pada PT. Mega Nusa Intisawit, kabupaten Indragiri Hulu, Riau dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini:

Tabel 5.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X₁) Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

Dimensi	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor	Persentase
		5	4	3	2	1		
Gaya Kepemimpinan Autokratis	1. Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan	4	14	12	10	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	56	36	20	0	132	66%
	2. Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar	2	18	14	6	0	40	100%
	Bobot Nilai	10	72	42	12	0	136	68%
Gaya kepemimpinan birokratik	1. Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan	4	15	13	8	0	40	100%

Dimensi	Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
	sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan							
	Bobot Nilai	20	60	39	16	0	135	67,5%
	2. Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada karyawan	4	14	11	11	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	56	33	22	0	131	65,5%
Gaya kepemimpinan diplomatis	1. Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan	4	16	18	2	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	64	54	4	0	142	71%
	2. Karyawan sangat termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik Ketepatan waktu	1	9	15	14	1	40	100%
	Bobot Nilai	5	36	45	28	1	114	57%
Gaya kepemimpinan partisipatif	1. Pimpinan selalu mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan	4	14	10	12	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	56	30	24	0	130	65%
	2. Karyawan merasa pendapatnya di hargai oleh pimpinan	8	13	10	8	1	40	100%

Dimensi	Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
	Bobot Nilai	40	52	30	16	1	139	70%
Gaya kepemimpinan <i>free rein leade</i>	1. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan	1	9	15	14	1	40	100%
	Bobot Nilai	5	36	45	28	1	115	57,5%
	2. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	8	15	10	6	1	40	100%
	Bobot Nilai	40	60	30	12	1	143	71,5%
Total Skor							1317	659%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan dari rekapitulasi tabel 5.17 diatas menunjukkan statistik deskriptif perhitungan angket tentang Gaya Kepemimpinan, dapat dilihat dari rata-rata 5 dimensi gaya kepemimpinan yaitu, gaya kepemimpinan autokratis, Gaya kepemimpinan birokratik, Gaya kepemimpinan diplomatis, Gaya kepemimpinan partisipatif, Gaya kepemimpinan *free rein leade* yang ada pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Mengenai rekapitulasi gaya kepemimpinan dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1317 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} : 10 \times 5 \times 40 = 2000$$

$$\text{Nilai Minimal} : 10 \times 1 \times 40 = 400$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2000 - 400}{5} = \frac{1600}{5} = 320$$

Untuk Mengetahui tingkat rekapitulasi gaya kepemimpinan, Maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju	1680 – 2000
Kategori Setuju	1360 – 1680
Kategori Kurang Setuju	1040 – 1360
Kategori Tidak Setuju	720 – 1040
Kategori Sangat Tidak Setuju	400 – 720

Berdasarkan Hasil rekapitulasi diatas jawaban responden dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berada pada kategori “Kurang Setuju” yaitu antara 1040 – 1360.

5.3.2 Analisis Motivasi (X_2)

5.3.2.1 Dimensi Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi)

Motivasi Eksternal ini meliputi, Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerja.

a. Kondisi lingkungan kerja

Untuk Mengetahui tanggapan responden tentang Kondisi lingkungan kerja, sangat baik dan nyaman dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	13	32,5
3.	Kurang Setuju	14	35
4.	Tidak Setuju	9	22,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja, dapat dilihat responden yang menyatakan tertinggi yaitu responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, dan responden menyatakan setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 32,5%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 22,5%. Dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sama dengan 10% persentase, dan juga responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan dari pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase tertinggi yaitu 35% terhadap kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. menurut karyawan tersebut kondisi lingkungan kerja kurang baik dan nyaman sehingga kurangnya faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Kompensasi yang memadai dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Memadai

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	7,5
2.	Setuju	18	45
3.	Kurang Setuju	14	35
4.	Tidak Setuju	5	12,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.19 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden dengan kompensasi yang memadai dapat dilihat karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase 45%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 12,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kompensasi yang diberikan dengan persentase 45%. Menurut karyawan tersebut karyawan merasa kompensasi yang di berikan memadai dan merasa puas karena di hargai kinerjanya oleh PT. Mega Nusa

Intisawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

c. Adanya jaminan pekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang adanya jaminan pekerjaan kepada setiap karyawan dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Adanya Jaminan Pekerjaan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	12,5
2.	Setuju	12	30
3.	Kurang Setuju	16	40
4.	Tidak Setuju	7	17,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan dapat dilihat reponden yang menyatakan tertinggi yaitu responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40% , sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 30%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 5 orang dengan persentase 12,5% dan yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa kurang adanya jaminan pekerjaan dengan banyaknya 16 karyawan dengan persentase 40% yang kurang setuju akan hal tersebut. Menurut karyawan tersebut, kantor PT. Mega

Nusa Intisawit kurang memberikan jaminan kerja kepada setiap karyawan sehingga tidak menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan tidak menjamin keselamatan karyawan.

5.3.2.2 Dimensi Motivasi Internal (Karakteristik Pribadi)

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari diri masing-masing karyawan.

a. Kelelahan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kelelahan dapat dilihat pada tabel 5.21 berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Kelelahan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	5
2.	Setuju	18	45
3.	Kurang Setuju	15	37,5
4.	Tidak Setuju	5	12,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kelelahan, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju 18 orang karyawan dengan persentase 45%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%. Dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 12,5%, dan selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 2 orang karyawan

dengan persentase 5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau 0% persentase.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kelelahan dengan persentase 45%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kelelahan dengan tugas yang diberikan apabila tugas yang diberikan diluar dari kapasitas mereka. Menurut karyawan Semakin banyak kerja yang di berikan maka karyawan merasa kelelahan sehingga dapat berdampak buruk baik bagi karyawan ataupun bagi perusahaan.

b. Kebosanan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kebosanan dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Kebosanan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	7,5
2.	Setuju	14	35
3.	Kurang Setuju	17	42,5
4.	Tidak Setuju	6	15
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden dengan kebosanan dapat dilihat responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase 42,5%. Responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang karyawan responden

dengan persentase 7,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 17 orang karyawan dengan persentase 42,5% kurang setuju terhadap kebosanan dengan tugas yang diberikan, menurut karyawan tersebut tugas pekerjaan yang berat dapat dengan mudah diatasi, dan tugas pekerjaan yang dikerjakan setiap harinya tidak menimbulkan kebosanan.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan yang di ukur melalui 5 pernyataan yang disebarakan ke 40 responden. Maka Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini:

Tabel 5.23
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X₂) Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

Dimensi	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor	Persentase
		5	4	3	2	1		
Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi)	1. Kondisi lingkungan kerja	4	13	14	9	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	52	42	18	0	132	66%
	2. Kompensasi yang memadai	3	18	14	5	0	40	100%
	Bobot Nilai	15	72	42	10	0	139	69,5%
	3. Adanya jaminan pekerja	5	12	16	7	0	40	100%
	Bobot Nilai	25	48	48	14	0	135	67,5%

Dimensi	Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Internal (Karakteristik Pribadi)	1. Kelelahan	2	18	15	5	0	40	100%
	Bobot Nilai	10	72	45	10	0	137	68,5%
	2. Kebosanan	3	14	17	6	0	40	100%
	Bobot Nilai	15	56	51	12	0	134	67%
Total Skor							812	406%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan rekapitulasi tabel 5.23 di atas menunjukkan statistik deskriptif perhitungan angket tentang Motivasi, dapat dilihat dari rata-rata 2 dimensi motivasi yaitu Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi) dan Motivasi Internal (Karakteristik Pribadi) pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Mengenai rekapitulasi motivasi dapat dilihat jumlah skor total sebesar 817 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} : 5 \times 5 \times 40 = 1000$$

$$\text{Nilai Minimal} : 5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1000 - 200}{5} = \frac{800}{5} = 160$$

Untuk Mengetahui tingkat rekapitulasi motivasi, Maka dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\text{Kategori Sangat Setuju} \quad 840 - 1000$$

Kategori Setuju	680 – 840
Kategori Kurang Setuju	520 – 680
Kategori Tidak Setuju	360 – 520
Kategori Sangat Tidak Setuju	200 – 360

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jawaban reponden dapat dilihat bahwa motivasi kriteria penilaian berada pada kategori “Setuju” dan sesuai dengan yang diharapkan.

5.3.3 Analisis Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5.3.3.1 Dimensi Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal.

a. Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dapat dilihat pada tabel 5.24 berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Mampu Menyelesaikan
Tugas Yang Diberikan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	15
2.	Setuju	22	55
3.	Kurang Setuju	4	10
4.	Tidak Setuju	7	17,5
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang karyawan dengan persentase 55%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, selanjutnya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang responden dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang karyawan dengan persentase 55% terhadap karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Setiap pekerjaan membutuhkan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, apabila tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik maka hasil yang diperoleh akan memuaskan.

5.3.3.2 Dimensi Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

a. Pimpinan adalah sosok panutan yang baik

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pimpinan adalah sosok panutan yang baik dapat dilihat pada tabel 5.25 berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Adalah Sosok Panutan Yang Baik

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	23	57,5
3.	Kurang Setuju	8	20
4.	Tidak Setuju	4	10
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Pimpinan adalah sosok panutan yang baik, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 57,5%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 20%. dan responden menyatakan sangat setuju sebanya 4 orang karyawan dengan persentase 10%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 23 orang karyawan dengan persentase 57,5% setuju terhadap Pimpinannya adalah sosok panutan yang baik. menurut karyawan tersebut sosok pimpinan PT. Mega Nusa Inti sawit adalah sosok yang menjadi panutan bagi para karyawan, dan memberi arahan ketika kinerja karyawan menurun.

5.3.3.3 Dimensi Balas Jasa

Balas jasa dalam organisasi/perusahaan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

a. Karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima dapat dilihat dari tabel 5.26 berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Merasa Puas Dengan Balas Jasa Yang Diterima

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	15
2.	Setuju	23	57,5
3.	Kurang Setuju	3	7,5
4.	Tidak Setuju	7	17,5
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa ntanggapan responden tentang karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 57,5%,

responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, selanjutnya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 23 orang karyawan dengan persentase 57,5%, setuju dengan merasa puas dengan balas jasa yang diterima. Menurut karyawan dengan adanya balas jasa yang di berikan karyawan merasa dihargai dan lebih semangat dalam bekerja. Sehingga hal ini sangat berdampak baik untuk perusahaan.

5.3.3.4 Dimensi Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kinerja yang lebih baik.

a. Karyawan mendapat perlakuan adil dari pimpinan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Karyawan mendapat perlakuan adil dari pimpinan dapat dilihat pada tabel 5.27 berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mendapat Perlakuan Adil
Dari Pimpinan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	15
2.	Setuju	10	25
3.	Kurang Setuju	16	40
4.	Tidak Setuju	6	15
5.	Sangat Tidak Setuju	2	5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.27 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Karyawan mendapat perlakuan adil dari pimpinan, dapat dilihat responden yang menyatakan netral sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 25%, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 5%.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memilih kurang setuju yaitu sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40% terhadap pernyataan mendapat perlakuan adil dari pimpinan. Menurut karyawan tersebut masih kurangnya keadilan pemimpin sehingga terkadang menimbulkan rasa iri para karyawan.

5.3.3.5 Dimensi Waskat

Waskat dalam sebuah organisasi/perusahaan sangat penting karena dapat memberi arahan seluruh kegiatan kepada karyawan agar kerja karyawan terorganisir dan terarah.

a. Pimpinan memberikan pengarahan yang baik

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan pengarahan yang baik dapat dilihat dari tabel 5.28 berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Memberikan Pengarahan Yang Baik

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	32	80
3.	Kurang Setuju	3	7,5
4.	Tidak Setuju	1	2,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.28 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan pengarahan yang baik, dapat dilihat responden yang menyatakan tertinggi yaitu responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase 80%, sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%, selanjutnya responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan

dengan persentase 2,5%, dan responden yang menyatakan .sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian besar responden 32 orang karyawan dengan persentase 80% setuju terhadap Pimpinan selalu memberikan pengarahan yang baik kepada karyawan. Memberikan pengarahan yang baik sangat penting agar karyawan mudah dalam mengerjakan pekerjaannya dan meminimalisir kesalahan karyawan.

5.3.3.6 Dimensi Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

a. Sanksi yang diberikan membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang sanksi yang diberikan membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.29 berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Dengan Adanya Sanksi Hukuman
Membuat Setiap Karyawan Lebih Disiplin Dalam Bekerja

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	23	57,5
3.	Kurang Setuju	10	25
4.	Tidak Setuju	3	7,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.29 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya sanksi yang diberikan membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja, dapat dilihat responden yang menyatakan tertinggi yaitu responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 57,5%, responden yang menyatakan kurang setuju 10 orang karyawan dengan persentase 25%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 atau sama dengan 0% persentase.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan adanya sanksi yang diberikan membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau setuju dengan persentase tertinggi yaitu sebanyak 57,5%. Menurut Karyawan Dengan adanya sanksi hukuman selain membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja juga membuat karyawan jadi semakin baik kinerjanya.

5.3.3.7 Dimensi Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan sangat diperlukan, karena seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menerapkan aturan-aturan yang ada didalam perusahaan dan setiap karyawan yang indisipliner akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang ditetapkan.

a. Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner dapat dilihat pada tabel 5.30 berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Tindakan Yang Tegas Bagi Indisipliner

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	5
2.	Setuju	15	37,5
3.	Kurang Setuju	19	47,5
4.	Tidak setuju	3	7,5
5.	Sangat tidak setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.30 diatas dapat diketahui tanggapan responden dengan indikator Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner, dapat dilihat bahwa yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase 47,5%, reponden yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang karyawan, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%, selanjutnya responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian besar responden kurang setuju terhadap pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner, karena dengan adanya tindakan yang tegas bagi indisipliner akan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja, Menurut karyawan kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang terbukti melanggar disiplin, sehingga tidak ada efek jera bagi yang melanggar disiplin.

5.3.3.8 Dimensi Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan kemanusiaan lebih ditekankan kepada menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan.

a. Adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan dapat dilihat pada tabel 5.31 berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Adanya Hubungan Baik Antara Atasan Dengan Bawahan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	12,5
2.	Setuju	23	57,5
3.	Kurang Setuju	7	17,5
4.	Tidak Setuju	5	12,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.31 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden dengan adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan tersebut karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 57,5%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 oarang karyawan dengan persentase 17,5%, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang responden dengan persentase 12,5%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 12,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian besar responden setuju terhadap adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan dengan persentase tertinggi yaitu sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 57,5%, menurut karyawan, pimpinan PT. Mega Nusa Intisawit, Kabupaten indragiri hulu, Riau sangat menjaga hubungan baik dengan bawahan, sehingga menciptakan tempat kerja yang nyaman, Sebab dengan adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak ada kecanggungan dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan yang di ukur melalui 8 pernyataan yang disebarakan ke 40 responden, Maka adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 5.32 berikut ini:

Tabel 5.32
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X₃) Pada PT.
Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

Dimensi	Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
Tujuan dan Kemampuan	1. Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	6	22	4	7	1	40	100%
	Bobot Nilai	30	88	12	14	1	145	72,5%
Teladan Pimpinan	1. Pimpinan adalah sosok panutan yang baik	4	23	8	4	1	40	100%
	Bobot Nilai	20	92	24	8	1	145	72,5%
Balas Jasa	1. Karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima	6	23	3	7	1	40	100%
	Bobot Nilai	30	92	9	14	1	146	73%
Keadilan	1. Karyawan mendapat perlakuan adil dari pimpinan	6	10	16	6	2	40	100%
	Bobot Nilai	30	40	48	12	2	132	66%
Waskat	1. Pimpinan memberikan pengarahan yang baik	4	32	3	1	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	128	9	2	0	159	79,5%
Sanksi Hukuman	1. Sanksi yang diberikan membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja	4	23	10	3	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	92	30	6	0	148	74%

Dimensi	Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
Ketegasan	1. Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner	2	15	19	3	1	40	100%
	Bobot Nilai	10	60	57	6	1	134	67%
Hubungan Kemanusiaan	1. Adanya Hubungan baik antara atasan dengan bawahan	5	23	7	5	0	40	100%
	Bobot Nilai	25	92	21	10	0	148	74%
Total Skor							1157	578,5%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan rekapitulasi tabel 5.32 diatas menunjukkan statistika deskriptif perhitungan angket tentang Disiplin Kerja, dapat dilihat dari rata-rata 8 dimensi Disiplin Kerja yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.yang ada pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Mengenai rekapitalasi Disiplin Kerja dapat dilihat skor total sebesar 1157 di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} : 8 \times 5 \times 40 = 1600$$

$$\text{Nila Minimal} : 8 \times 1 \times 40 = 320$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1600 - 320}{5} = \frac{1280}{5} = 256$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Disiplin Kerja, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju 1344 – 1600

Kategori Setuju 1088 – 1344

Kategori Kurang Setuju 823 – 1088

Kategori Tidak Setuju 576 – 823

Kategori Sangat Tidak Setuju 320 – 576

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jawaban responden dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja berada pada kategori “Setuju” dan sesuai dengan yang di harapkan.

5.3.4 Analisis Kinerja Karyawan (Y)

5.3.4.1 Dimensi Kesetiaan

Kesetiaan atau loyalitas merupakan kualitas kesetiaan atau kepatuhan seorang karyawan kepada organisasi/perusahaan yang ditunjukkan dengan sikap dan tindakan seorang karyawan tersebut, salah satunya dengan cara mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

a. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dapat dilihat pada tabel 5.33 berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tentang karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Sungguh-Sungguh

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	13	32,5
3.	Kurang Setuju	12	30
4.	Tidak Setuju	11	27,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.33 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap karyawan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentas 32,5%, responden menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 30%, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 27,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang responden dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Dari tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu setuju dengan pernyataan karyawan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Menurut karyawan tersebut apabila karyawan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, maka hasil kerjanya akan bagus dan hasilnya memuaskan.

b. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan dapat mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dapat dilihat pada tabel 5.34 berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	7,5
2.	Setuju	18	45
3.	Kurang Setuju	12	30
4.	Tidak Setuju	7	17,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.34 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang karyawan dapat mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase 45%, responden menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 30%, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase

45% terhadap karyawan dapat mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Menurut karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau, mereka selalu mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab guna untuk mendatangkan hasil yang baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan membutuhkan tanggung jawab, tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan praturan yang ada di perusahaan.

5.3.4.2 Dimensi Prestasi Kerja

Prestasi Kerja Merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.

a. Karyawan selalu trampil dalam melaksanakan tugasnya

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan selalu trampil dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel 5.35 berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Trampil Dalam Melaksanakan Tugas

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	12,5
2.	Setuju	12	30
3.	Kurang Setuju	16	40
4.	Tidak Setuju	7	17,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.35 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden dengan karyawan selalu trampil dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat responden yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40%, responden menyatakan setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 30%, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%. Selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 12,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40% terhadap karyawan selalu trampil dalam melaksanakan tugas, menurut karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau, kurang sependapat dengan pernyataan tersebut karena karyawan lebih ditekankan untuk mengerjakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Namun jika karyawan juga dapat terampil dalam mengerjakan tugasnya maka hasil yang di peroleh akan semakin bagus dan memuaskan baik untuk karyawan ataupun untuk perusahaan.

b. Karyawan Selalu sanggup mengerjakan tugas dan fungsinya

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Karyawan selalu sanggup mengerjakan tugas dan fungsinya dapat dilihat pada tabel 5.36 berikut ini:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Sanggup
Mengerjakan Tugas Dan Fungsinya

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	2,5
2.	Setuju	18	45
3.	Kurang Setuju	15	37,5
4.	Tidak Setuju	6	15
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.36 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Karyawan selalu sanggup mengerjakan tugas dan fungsinya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase 45%, reponden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2,5%, dan reponden yang menyatakan sangat tidak setuju yaiutu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian besar responden tertinggi setuju dengan jumlah 18 orang karyawan dengan persentase 45% terhadap karyawan selalu sanggup mengerjakan tugas dan fungsinya. Menurut karyawan tersebut Sanggup Mengerjakan tugas dan fungsinya sesuatu yang sangat diharapkan oleh semua karyawan yang hanya dapat dicapai apabila mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dan memahami tugas dan fungsinya masing-masing.

5.3.4.3 Dimensi Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.

a. Karyawan mematuhi peraturan yang ada

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan mematuhi peraturan yang ada dapat dilihat pada tabel 5.37 berikut ini:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mematuhi Peraturan Yang Ada

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	7,5
2.	Setuju	14	35
3.	Kurang Setuju	16	40
4.	Tidak Setuju	7	17,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.37 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang karyawan mematuhi peraturan yang ada, dapat dilihat responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40%, responden menyatakan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 17,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%. Dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0 % persentase.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapata disimpulkan bahwa sebagian besar responden 16 orang karyawan dengan persentase 40% memilih kurang setuju terhadap karyawan mematuhi peraturan yang ada. Menurut karyawan tersebut masih kurangnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada. Karena tidak semua karyawan bekerja di dalam kantor melainkan sebagian karyawan bekerja di lapangan sehingga tidak terpantau dengan baik, mengakibatkan karyawan kurang memperhatikan peraturan yang ada.

Indikator ini mengukur seberapa besar karyawan mematuhi peraturan yang ada, sehingga karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan peraturan perusahaan.

b. Karyaman melaksanakan instruksi yang diberikan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan melaksanakan instruksi yang diberikan dapat dilihat pada tabel 5.38 berikut ini:

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Melaksanakan Instruksi Yang Diberikan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	12	30
3.	Kurang Setuju	15	37,5
4.	Tidak setuju	9	22,5
5.	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.38 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang karyawan melaksanakan instruksi yang diberikan, dapat dilihat responden yang menyatakan

kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, responden menyatakan setuju sebanyak 12 dengan persentase 30%, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 22,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan dari keseluruhan responden memilih kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5% terhadap karyawan melaksanakan instruksi yang diberikan. Kurangnya sikap karyawan yang melaksanakan intruksi yang diberikan berkaitan dengan kurangnya pemahaman tentang pentingnya suatu tugas yang dilaksanakan.

5.3.4.4 Dimensi Kreatifitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreatifitas sangat di perlukan guna untuk mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

a. Karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.39 berikut ini:

Tabel 5.39
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Kreatifitas Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	5
2.	Setuju	17	42,5
3.	Kurang Setuju	15	37,5
4.	Tidak Setuju	6	15
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.39 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase 42,5%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, selanjutnya karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan pendapat responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan responden tertinggi yaitu sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase 42,5%, terhadap Karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya kreatifitas yang cukup tinggi dan baik maka pekerjaan karyawan akan jauh lebih optimal.

Kreatifitas karyawan cukup penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa adanya kreatifitas maka akan sulit untuk menemukan ide-ide baru yang menarik yang pada dasarnya dikembalikan oleh karyawan itu sendiri.

Sehingga karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit dituntut untuk selalu kreatif dalam mengerjakan pekerjaannya.

b. Karyawan Mempunyai potensi dalam segala bidang yang dikerjakannya

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan mempunyai potensi dalam segala bidang yang dikerjakan dapat dilihat pada tabel 5.40 berikut ini:

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mempunyai Potensi Dalam Segala Bidang Yang Dikerjakan

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	13	32,5
3.	Kurang Setuju	15	37,5
4.	Tidak Setuju	8	20
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.40 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang karyawan mempunyai potensi dalam segala bidang yang dikerjakan, dapat dilihat responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 37,5%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 32,5%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 oarang karyawan dengan persentase 20%. Selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan Tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa dari sebagian besar responden 15 orang karyawan dengan persentase 35,7% kurang setuju terhadap karyawan mempunyai potensi dalam segala bidang yang dikerjakan. Dengan adanya potensi yang dimiliki setiap karyawan maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sebaliknya jika kurangnya potensi yang dimiliki setiap karyawan maka akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian menurut karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit tidak semua karyawan memiliki potensi dalam segala bidang yang dikerjakan, ada beberapa karyawan yang hanya mampu menguasai bidang tertentu saja.

5.3.4.5 Dimensi Kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat diperlukan guna untuk mempermudah dan mempercepat kinerja karyawan.

a. Karyawan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Karyawan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat dari tabel

5.41 berikut ini:

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Bekerja Sama
Dengan Karyawan Lain Dalam Menyelesaikan Tugas

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	0	0
2.	Setuju	10	25
3.	Kurang Setuju	16	40
4.	Tidak Setuju	11	27,5
5.	Sangat Tidak Setuju	3	7,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.41 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Karyawan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas, dapat dilihat responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 40%, responden menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 27,5%, dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 25%, dan selanjutnya responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%, dan responden yang menyatakan sangat setuju 0 orang atau sama dengan 0% persentase.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden 16 orang karyawan dengan persentase 40% memilih kurang setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas, dengan adanya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugasnya maka tugas akan mudah di selesaikan dan cepat diselesaikan.

5.3.4.6 Dimensi Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerjaan cepat selesai tepat pada waktunya.

a. Tingkat pendidikan karyawan di sesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang tingkat pendidikan karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat dilihat pada tabel 5.42 berikut ini:

Tabel 5.42
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Karyawan Disesuaikan Dengan Pekerjaan Yang Menjadi Tugasnya

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	13	32,5
3.	Kurang Setuju	14	35
4.	Tidak Setuju	9	22,5
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.42 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang tentang tingkat pendidikan karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya, dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 32,5, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 22,5%, selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0 atau sama dengan 0% persentase atau tidak ada

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menyatakan tertinggi sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35% memilih kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan. Dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5.3.4.7 Dimensi Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran karyawan akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja ataupun tidak disengaja. Tanggung jawab berarti wajib menanggung segala sesuatu atau kewajiban memikul.

a. Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dapat dilihat pada tabel 5.43 berikut ini:

Tabel 5.43
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sanggup Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diserahkan kepadanya

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	17,5
2.	Setuju	14	35
3.	Kurang Setuju	13	32,5
4.	Tidak Setuju	5	12,5
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.43 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, dapat dilihat reponden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, responden yang menyatak kurang setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 32,5%, dan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang responden dengan persentase 17,5%, selanjutnya responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 12,5%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan dari tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35% terhadap karyawan selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Menurut karyawan tersebut karyawan selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan padanya karena pekerjaan sesulit apapun bisa diselesaikan dengan baik. Sehingga hal ini berpengaruh positif pada kantor PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

b. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat pada tabel 5.44 berikut ini:

Tabel 5.44
Tanggapan Responden Tentang karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	10
2.	Setuju	14	35
3.	Kurang Setuju	12	30
4.	Tidak Setuju	10	25
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.44 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat dilihat responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 30%, dan responden menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 25%, selanjutnya karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 0 orang atau sama dengan 0% persentase atau tidak ada.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden dengan responden tertinggi yaitu sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 35% setuju dengan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Untuk mencapai target perusahaan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan. Menurut karyawan tersebut, karyawan PT. Mega nusa Inti Sawit dituntut untuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu agar semua pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar dan tidak terjadi penumpukan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan yang di ukur melalui 12 pernyataan yang disebarakan ke 40 responden. Maka adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan dapat dilihat padaa tabel 5.45 berikut ini:

Tabel 5.45
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

Dimensi	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor	Persentase
		5	4	3	2	1		
Kesetiaan	1. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh	4	13	12	11	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	52	36	22	0	130	65%
	2. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh	3	18	12	7	0	40	100%
	Bobot Nilai	15	72	36	14	0	137	68,5%
Prestasi Kerja	1. Karyawan selalu trampil dalam melaksanakan tugasnya	5	12	16	7	0	40	100%
	Bobot Nilai	25	48	48	14	0	135	67,5%
	2. Karyawan Selalu sanggup mengerjakan tugas dan fungsinya	1	18	15	6	0	40	100%
	Bobot Nilai	5	72	45	12	0	134	67%

Dimensi	Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
Kedisiplinan	1. Pimpinan memberikan pengarahan yang baik	3	14	16	7	0	40	100%
	Bobot Nilai	15	56	48	14	0	133	66,5%
	2. Sanksi yang diberikan membuat setiap karyawan lebih disiplin dalam bekerja	4	12	15	9	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	48	45	18	0	131	65,5%
Kreatifitas	1. Karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	2	17	15	6	0	40	100%
	Bobot Nilai	10	68	45	12	0	135	67,5
	2. Karyawan Mempunyai potensi dalam segala bidang yang dikerjakannya	4	13	15	8	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	52	45	16	0	133	66,5%
Kerja sama	1. Karyawan selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas	0	10	16	11	3	40	100%
	Bobot Nilai	0	40	48	22	6	116	58%
Kecakapan	1. Tingkat pendidikan karyawan di sesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya	4	13	14	9	0	40	100%

Dimensi	Indikator						Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
	Bobot Nilai	20	52	42	18	0	132	66%
Tanggung Jawab	1. Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya	7	14	13	5	1	40	100%
	Bobot Nilai	35	56	39	10	1	141	70,5%
	2. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	4	14	12	10	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	56	36	20	0	132	66%
Total Skor							1589	794,5%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan dari rekapitulasi tabel menunjukkan statistik deskriptis perhitungan angket tentang kinerja karyawan, dapat dilihat dari rata-rata 7 dimensi kinerja karyawan yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kecakapan, tanggung jawab yang ada pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Mengenai rekapitulasi kinerja karyawan dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1589 di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} : 12 \times 5 \times 40 = 2400$$

$$\text{Nilai Minimal} : 12 \times 1 \times 40 = 480$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2400 - 480}{5} = \frac{1920}{5} = 384$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja karyawan, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju	2016 – 2400
Kategori Setuju	1632 – 2016
Kategori Kurang Setuju	1248 – 1632
Kategori Tidak Setuju	864 – 1248
Kategori Sangat Tidak Setuju	480 – 864

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jawaban responden dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kriteria penilaian berada pada kategori “Kurang Setuju” yaitu berada di antara 1248 – 1632.

5.3.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor (VIF)* tinggi (karena $VIF = 1/ Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$

Tabel 5.46 Nilai VIF

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,476	2,101
	Motivasi	,448	2,230
	Disiplin Kerja	,917	1,091

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah

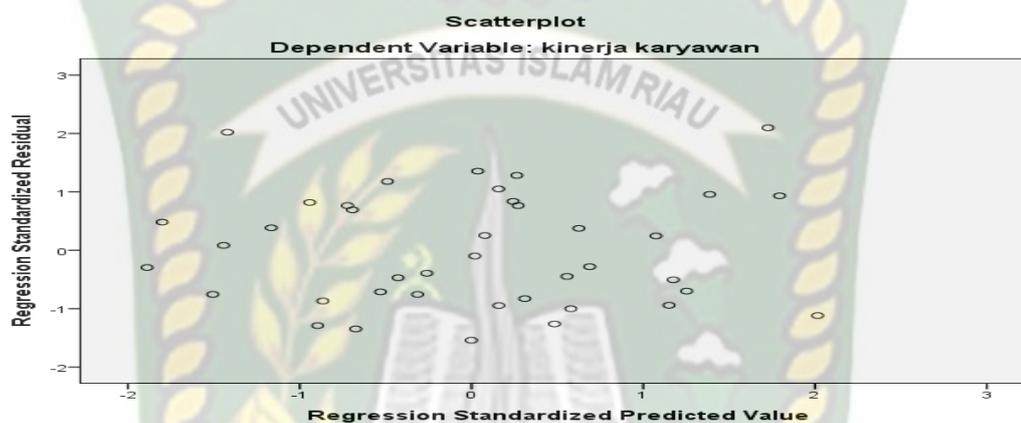
Dari tabel 5.46 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,476 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,101 < 10$. Nilai tolerance variabel Motivasi sebesar $0,448 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,230 < 10$, dan nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar $0,917 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,091 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya sehingga model regresi ini sudah baik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Scatterplot yaitu dengan melihat pola titik-titik Scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 5.1
Gambar Scatterplot pada Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah

Dari gambar 5.1 dapat dilihat bahwa antara nilai sumbu Y (Nilai Y yang di prediksi) dan sumbu X (Nilai residual) menunjukkan pola yang tidak jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y secara tidak teratur, sehingga menunjukkan tidak terjadinya Heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogrov-smirnov*. Kriteria pengujian satu sampel menggunakan pengujian satu sisi yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu, yaitu :

- c. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal.
- d. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.47 di bawah ini:

Tabel 5.47
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93204518
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,073
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Uji statistik normalitas pada tabel 5.47, menunjukkan bahwa *Kolomogorov-Smirnov* dengan signifikansi $0,179 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

5.3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 5.48 di bawah ini:

Tabel 5.48
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,942	3,083
	Gaya Kepemimpinan	,441	,088
	Motivasi	1,154	,177
	Disiplin Kerja	-,037	,085

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,942 + 0,441X_1 + 1,154X_2 - 0,037X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel Independen

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi

X_3 = Variabel Disiplin Kerja

e = Faktor Pengganggu (error)

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dilihat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah.

1. Nilai konstanta (a) di peroleh sebesar 6,942.
2. Nilai Koefisien X_1 Sebesar 0,441, Nilai Koefisien X_1 bernilai positif artinya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit bersifat positif dan cukup kuat, jika gaya kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik
3. Nilai Koefisien X_2 Sebesar 1,154, Nilai Koefisien X_2 bernilai positif artinya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit bersifat positif dan sangat kuat, jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Nilai Koefisien X_3 sebesar - 0,037, Nilai Koefisien X_3 bernilai negatif artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit bersifat negatif, jika karyawan kurang disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

5.3.7 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o di terima.

Menentukan $T_{\text{tabel}} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) = t (0,025 ; 36) = 2,028$

Tabel 5.49
Hasil Pengujian Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,251	,031
	Gaya Kepemimpinan	5,029	,000
	Motivasi	6,504	,000
	Disiplin Kerja	-,441	,662

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Dari hasil uji t pada tabel 5.49 di atas diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 5,029 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Dan Nilai t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 6,504 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Dan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar -0,441 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau f hitung $> f$ tabel maka H_a diterima, Demikian pula sebaliknya jika nilai signifikasinya $> 0,05$ atau f hitung $< f$ tabel, maka H_o diterima.

Menentukan $F_{\text{tabel}} = F(k : n-k) = F(3 : 40-3) = F(3 : 37) = 2,86$

Tabel 5.50
Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	988,021	3	329,340	81,442	,000 ^b
	Residual	145,579	36	4,044		
	Total	1133,600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5.50 di atas, Nilai F hitung yang diperoleh adalah 81,442, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,86, Maka dapat diketahui nilai F hitung $81,442 > F$ tabel 2,86 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 5.51
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,861	2,011
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel 5.51 dapat di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,861. Hal ini berarti 86,1% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga tidak terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki lima dimensi yaitu Gaya kepemimpinan autokratis, Gaya kepemimpinan birokratik, Gaya kepemimpinan diplomatis, Gaya kepemimpinan partisipatif, Gaya kepemimpinan *free rein leade*. Dari kelima dimensi ini yang paling tinggi pengaruhnya yaitu dimensi Gaya kepemimpinan Free rein leade dengan nilai rata-rata 71,5%, karena dimensi ini sangat memberikan pengaruh yang tinggi dalam perusahaan seperti karyawan mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dan Variabel Motivasi memiliki 2 dimensi yaitu Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi), Motivasi Internal (Karakteristik Pribadi). Dari ke dua dimensi ini yang paling tinggi pengaruhnya yaitu Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi) dengan nilai rata-rata 69,5%, karena dimensi ini sangat memberikan pengaruh yang tinggi dalam perusahaan seperti kompensasi yang memadai. Variabel Disiplin Kerja memiliki kedelapan dimensi yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan, Dari kedelapan dimensi ini yang paling tinggi berpengaruhnya yaitu waskat dengan nilai tinggi rata-rata 70,5%, karena dimensi ini sangat

memberikan pengaruh yang tinggi dalam perusahaan seperti pimpinan memberikan pengarahan yang baik.

Dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 5,029 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Dan Nilai t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 6,504 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Dan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar -0,441 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Sedangkan Uji f (Simultan) penelitian yang menunjukkan nilai uji f penelitian menunjukkan nilai sig 0,000 nilai sig lebih kecil dari nilai $\alpha(5\%)$ atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, Variabel X mempunyai Nilai F hitung sebesar 81,442, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,86, Maka dapat diketahui nilai F hitung $81,442 > F$ tabel 2,86, jadi dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

Dari nilai korelasi (R) sebesar 0,934. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,861 atau 86,1%, artinya Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. sebesar 86,1% sedangkan 13,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil regresi linier berganda dari tiap-tiap variabel Nilai Koefisien X_1 Sebesar 0,441 Nilai Koefisien X_1 bernilai positif artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Nilai Koefisien X_2 sebesar 1,154 bernilai positif artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit. Nilai Koefisien X_3 sebesar -0,037, Nilai Koefisien X_3 bernilai positif artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti sawit bersifat positif namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai koefisien -0,037.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari hasil uji t (parsial) hanya Gaya kepemimpinan dan Motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. namun jika di lihat dari Uji F (simultan) Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti sawit,
Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka secara garis besar dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu-Riau. Pada penelitian ini sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau yang berjumlah 40 orang.
2. - Gaya Kepemimpinan di PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau menunjukkan deskriptif perhitungan angket tentang Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dari 5 dimensi jumlah skor total sebesar 1317, dan berada pada range 1040 – 1360 bahwa gaya kepemimpinan kriteria penilaian berada pada kategori “Kurang Setuju”, dimensi yang sangat berpengaruh yaitu gaya kepemimpinan *Free rein leade* dan indikatornya yaitu karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan total skor 143 atau 71%, dan varabel gaya kepemimpinan karyawan semua valid dan reliabel sesuai dengan yang diharapkan.
- Motivasi di PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau menunjukkan deskriptif perhitungan angket tentang motivasi dapat dilihat dari 2 dimensi jumlah skor total 812, dan berada pada range 680 – 840 bahwa Motivasi penilaian berada pada kategori “Setuju”, dimensi yang

sangat berpengaruh yaitu Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi) dan indikatornya yaitu kompensasi yang memadai dengan total skor 139 atau 69,5%, dan variabel Motivasi semua valid dan reliabel sesuai dengan yang diharapkan.

- Disiplin Kerja di PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau menunjukkan deskriptif perhitungan angket tentang Disiplin Kerja dapat dilihat dari 8 dimensi jumlah skor total 1157, dan berada pada range 1088 – 1344 bahwa Disiplin Kerja penilaian berada pada kategori “Setuju”, dimensi yang sangat berpengaruh yaitu Waskat dan indikatornya yaitu pimpinan memberikan pengarahan yang baik dengan total skor 168 atau 84%, dan variabel Disiplin Kerja semua valid dan reliabel sesuai dengan yang diharapkan.

- Kinerja Karyawan di PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau menunjukkan deskriptif perhitungan angket tentang Kinerja Karyawan dapat dilihat dari 7 dimensi jumlah skor total 1589, dan berada pada range 1248 – 1632 bahwa Kinerja Karyawan penilaian berada pada kategori “Kurang Setuju”, dimensi yang sangat berpengaruh yaitu Tanggung Jawab dan indikatornya yaitu Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan total skor 141 atau 70,5%, dan variabel Kinerja karyawan semua valid dan reliabel sesuai dengan yang diharapkan.

3. - Uji t diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 5,029 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Dan Nilai t hitung variabel motivasi (X_2) sebesar 6,504 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Dan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar -0,441 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

- Uji F diperoleh Nilai F hitung yaitu 81,442, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,86, Maka dapat diketahui nilai F hitung $81,442 > F$ tabel 2,86 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang diperoleh, maka jawaban yang mengemukakan hipotesis yaitu:
 - Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

- Terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.
- Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau,
- Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

1.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dari hasil penelitian ini, saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti yaitu perusahaan harus tetap mempertahankan gaya kepemimpinan dan motivasi. dan perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja, agar karyawan lebih disiplin.

2. Bagi Akademis

Bagi Akademis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki judul yang berkenaan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fitriawati, Fenny. (2015). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama*. Surabaya
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hapid dan Acep Rohmat Sunarwan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disilipin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Financial Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 1 No. 2 Juli 2014*.
- Hasibuan, Melayu S,P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S,P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayau S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayau S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hidayat. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 8 No. 1 Februari 2007*
- Indriyati, Indah Susetyo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etia Kerja Islami. *Jurnal Upajiwa Dewantara Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Vol. 1 No. 2 Desember 2017.*
- Kartono, Kartini Dr. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Liyas, Jeli Nata. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurna Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol. 3 No 2 Juli- Desember 2018*
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakana Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPEE-Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reflika Aditama
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press

- Prasetyo, Hadi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Autokratis Terhadap Kinerja Karyawn PT. Sahabana Citra Mandiri. *Jurna Adminitrasi Bisnis Vol. 6 No. 3*
- Prawatya, Dipta Adi dan Sussilo Toto Raharjo. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabri Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi. *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro Vol. 1 No 1*
- Rahayu, Indah Dwi, Mochammad AL Musadieg dan Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 43 No. 1 Februari 2017*
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 3 Cetakan ke 7*. Jakarta: Rajawali Press
- Sriwidadi, Teguh dan Oey Charli (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG PD Sumer Jaya. *Jurnal Bisnis Review Vol. 2 No. 1 Mei 2011*
- Sudarmo dan Hendika Swati Lukita. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan Vol. 1 No. 2 Juni 2016*.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung

- Suranto dan Lestary, Ety Puji. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol. 10 No. 2 September 2014*
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sutrisn, Setiasi, (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tamarindang, Billy, Lisbeth Mananeke, dan Merinda Pandowo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol 5 No. 2 Juni 2017*.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi..* Jakarta: Rineka
- Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Trianingsih, Sri. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*. Universitas Hasanudin Makasar
- Tyas, RimaDwining dan Bambang SwatoSunuharyo. (2018); Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 62 No. 1 September 2018*

Umala, Muhajir. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako Vol. 5 No. 10 Oktober 2019*

Umam, Khairul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

