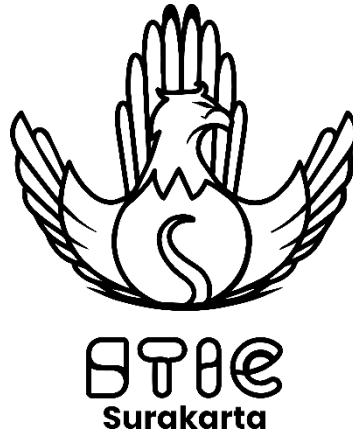


**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

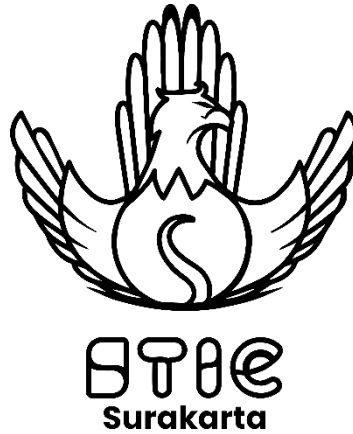
Oleh:

Cahyawati Ningrum

21120006

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Oleh:

Cahyawati Ningrum

21120006

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Cahyawati Ningrum
NIM : 21120006
Program Studi : SI Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)

Disetujui dan Disahkan:

Hari : Kamis
Tanggal : 17 Juli 2025

Pembimbing,



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0625127401

Mengetahui,

Kepala Program Studi SI Manajemen



Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M.

NUPTK. 0256772673130313

PENGESAHAN SKRIPSI

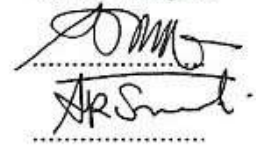
Nama : Cahyawati Ningrum
NIM : 21120006
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)
Skrripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.
Pada Hari : Jum'at
Tanggal : 01 Agustus 2025

Tim Penguji

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

Anggota : Ari Susanti, S.PT., M.M.

Tanda Tangan



Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.

NIDN. 0606118902

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberi pengakuan kepada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 17 Juli 2025

Yang memberi pernyataan



Cahyawati Ningrum

MOTTO

“Allah bersama orang-orang yang sabar.”

~QS. Al-Baqarah : 153~

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

~QA. Al-Insyirah 94 : 5-6~

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

~QS. Al-Baqarah : 286~

“Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap Muslim.”

~HR. Muslim~

“Terbentur, Terbentur, Terbentur, Terbentuk”

~Tan Malaka~

“ Ibu, sujudnya selalu menjadi do’a untuk kesuksesan anak-anaknya. Ragamu memang sakit, tapi do’amu selalu mencakar langit. Ayah, kepergianmu membuatku mengerti bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada. Ragamu memang tak disini, ragamu memang sudah tidak ada, tidak bisa aku jangkau. Tapi namamu akan tetap menjadi motivasi terkuat sampai detik ini. Ayah, anakmu sarjana.”

~Ummi Lailatur Rahmah Hadi~

“Kenali dulu dirimu sendiri, lalu kembangkan apa yang kamu suka. Karna sesuatu yang mengagumkan akan terus tumbuh.”

~Penulis~

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya yang sederhana ini untuk :

1. Cahyawati Ningrum, penyusun yang sudah mampu berjuang sampai di titik ini dengan berbagai macam perasaan, baik senang, sedih, lelah, kalah dan sakit. Sehingga akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik.
2. Bapak Sudono Raharjo (Alm) dan Ibu Sati selaku kedua orang tua, terima kasih atas cinta dan kasih sayang kalian. Do'a serta dukungan dari ibu yang tulus tanpa henti. AYAH, Anakmu Sarjana.
3. Dosen pembimbing Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H. yang telah membimbing dengan sabar, mendampingi, meluangkan waktu, mengarahkan, memberikan dukungan, serta saran yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terwujud dan terselesaikan dengan baik.
4. Saudara kandung saya Mas H. Ns. Sri Widodo, S.Kep.,M.Sc. (Alm), Mas Muhammad Fahrudin dan Mas Dwi Yulianto serta keluarga besar saya yang selalu memberikan do'a dan support agar tetap semangat dalam menjalani kehidupan ini.
5. Sahabat saya Anisa Septia Dewi, S.Hum dan Nurul Vivit Hapsari, S.M yang sudah bersedia meluangkan waktu, harta, dan tenaganya untuk mendampingi saya dalam menyelesaikan karya ini. Resti Nur Umayah, S.Psi yang sudah mau membantu mengarahkan dan memberikan saran serta waktu untuk menyelesaikan karya ini.

6. Ririn Devi Masyithoh, S.E. dan Khoirudin, S.Akun.,M.Ak. sepupu saya yang sudah membantu mengarahkan dan memberikan saran untuk menyelesaikan karya ini.
7. Teman-teman satu kelas R2 Manajemen (BM) yang telah berjuang bersama dan menjadi saksi bersama dalam perjalanan meraih gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat:

1. Aditya Liliyan, S.M.B.,M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn.,M.M. selaku ketua program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dengan tulus ikhlas guna memberikan arahan, bimbingan, dan saran yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terwujud dan terselesaikan dengan baik.
4. Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan kepada penulis

selama menjalankan perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

5. Seluruh dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah mendidik dan memberi pelayanan yang terbaik kepada penulis.
6. Kedua orang tua penulis dan seluruh keluarga yang telah membantu, memberi dukungan serta do'a kepada penulis dalam penyusunan dan menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Teman-teman dan berbagai pihak lain yang telah memberikan bantuan sehingga memperlancar penulis dalam kegiatan dan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, kesempurnaan hanya milik Allah SWT, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, akan tetapi penulis berharap skripsi ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Apabila terdapat salah kata, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sukoharjo, 17 Juli 2025



Cahyawati Ningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir	30

D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Tempat Dan Waktu	34
C. Sumber Data	34
D. Populasi Dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Definisi Operasional Variabel	38
G. TEKNIK ANALISIS DATA.....	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	47
A. Identitas Responden	47
B. Hasil Pengujian atau Analisis Data	49
C. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Keterbatasan	60
C. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2 Skala Likert	38
Tabel 3 Definisi Operational Variabel	38
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Section	48
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	49
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Motivasi	49
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	50
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	50
Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 13 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 14 Hasil Uji Multikolineritas	52
Tabel 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	54
Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56
Tabel 18 Hasil Uji t	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	31
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 3 Tabulasi Data	70
Lampiran 4 Identitas Responden.....	71
Lampiran 5 Hasil Olah Data	72
Lampiran 6 Tabel r dan Tabel t	80

ABSTRAK

CAHYAWATI NINGRUM 21120006. KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARANGANYAR INDO AUTO SYSTEMS DI KARTASURA), 2025.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Karanganyar Indo Auto System di Kartasura sebanyak 272 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Kuesioner dibagikan kepada karyawan Cutting & Crimping PT. Karanganyar Indo Auto Systems dan mengambil sampel dengan jumlah 73 karyawan. Dengan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kemudian kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (3) Analisis regresi berganda (4) Uji ketetapan model yang terdiri dari uji F dan Uji koefisien determinasi (R^2) dan (5) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 26*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE LEADERSHIP OF WORK, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PT. KARANGANYAR INDO AUTO SYSTEMS IN KARTASURA), 2025

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Karanganyar Indo Auto Systems in Kartasura. The population in this study were 272 employees of PT. Karanganyar Indo Auto Systems in Kartasura. The data used in this study were primary data using questionnaires distributed to respondents.

The sample selection was conducted using the Purposive Sampling method. The questionnaire was distributed to Cutting&Crimping employees of PT. Karanganyar Indo Auto Systems and took a sample of 73 employees. By using employee performance as the dependent variable, then leadership, motivation, and work discipline as independent variables.

The data analysis techniques used in this study are (1) Data instrument testing consisting of validity testing and reliability testing (2) Classical assumption testing consisting of normality testing, multicollinearity testing, and heteroscedasticity testing (3) Multiple regression analysis (4) Model consistency testing consisting of F testing and determination coefficient testing (R^2) and (5) Hypothesis testing consisting of t testing with the help of the IBM SPSS Statistic 26 program.

The results of this study indicate that leadership does not affect employee performance. While motivation and work discipline affect employee performance.

Keywords: leadership, motivation, work discipline, and employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan teknologi yang terjadi saat ini, sector otomotif sedang mengalami pertumbuhan yang sangat cepat, menjadikan kompetisi antara produsen otomotif di seluruh dunia semakin sengit. Mereka terus berupaya untuk menghasilkan produk yang dapat memenuhi keinginan pasar dan mempengaruhi pilihan konsumen dalam proses pembelian. Beberapa produsen otomotif besar seperti Hyundai, Honda, Audi, BYD, Mazda, dan Ford memanfaatkan awal tahun untuk meluncurkan produk-produk terbaru mereka. Hal ini mencerminkan semakin ketatnya persaingan dalam industri otomotif di Indonesia. Hal tersebut juga menjadi tanda bahwa konsumen kini dihadapkan pada berbagai pilihan yang semakin canggih dan inovatif. Industri otomotif sedang menuju inovasi yang berkelanjutan, semakin banyak kendaraan yang berbasis elektrifikasi yang muncul menunjukkan bahwa konsumen mulai berpindah dari mobil konvensional ke kendaraan yang lebih bersahabat dengan lingkungan. (*timenews, 2025*)

Wiring harness adalah suatu rangkaian yang terdiri dari wire, terminal, tube, konektor, retainer, corrugate, PVC, dan perlengkapan lainnya yang dipasang pada kendaraan bermotor. Kegunaan wiring harness yaitu untuk mengalirkan arus listrik ke komponen-komponen atau perlengkapan elektrik yang dipergunakan pada masing-masing bagian dari kendaraan. PT. Karanganyar Indo Auto Systems

di Kartasura adalah perusahaan otomotif yang bergerak di bidang manufaktur sistem kabel penghubung (wiring harness) untuk kendaraan, khususnya mobil.

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin intens, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya apabila tanpa peran manusia, meskipun teknologi semakin maju, perkembangan informasi yang semakin pesat, modal yang cukup tersedia, dan bahan baku yang mencukupi *menurut Sutrisno, 2019 dalam (Nugroho et al., 2024)*. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan berperan sebagai penggerak utama, karena merekalah yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Oleh karena itu, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Oleh karena itu, selain memperhatikan peralatan, fasilitas, dan metode kerja, penting juga untuk fokus pada tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Mewujudkan kinerja yang optimal tentu bukanlah hal yang mudah, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain. Menurut *(Helmi, 1996)* yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah peran pimpinan.

Selain hal tersebut tingginya motivasi bekerja juga akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kedisiplinan kerja dan terciptanya lingkungan pekerjaan

yang baik dan juga nyaman, sehingga seorang karyawan akan meningkat dengan pesat dan tujuan akhir dari sebuah perusahaan akan tercapai. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh *Lestari, 2014* dalam (*Musoli, 2021*) yang menghasilkan penelitian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut *Hakim, 2006; Suharto, 2005* dalam (*Musoli, 2021*) menemukan hasil penelitian yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil hubungan positif dan signifikan.

Setiap orang tentunya akan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan menurut bidang dan kemampuannya. Mereka yang bekerja dapat memberikan tenaga sekaligus pikirannya untuk menyelesaikan kewajiban dengan rasa tanggung jawab di tempat dimana mereka bekerja. Dikarenakan jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya maka ini sangat berdampak buruk bagi perusahaan ataupun mereka. *Aidinur, 2022* dalam (*Dewi, 2022*)

Pentingnya pengetahuan bagi seorang karyawan dan pemberian motivasi yang amat tinggi dari pimpinan atau bahkan manajemen yang sangat dibutuhkan. Seorang pemimpin juga harus senantiasa melakukan dorongan kerja untuk karyawan dan motivasi yang tinggi kepada karyawan dalam bentuk sebuah perhatian atau sebuah penghargaan setelah karyawan melakukan kerja yang maksimal. Maka dari itu, apabila motivasi tumbuh dan berkembang secara optimal maka karyawan sudah sangat terdorong untuk membuat pekerjaan yang sudah ditugaskan masing-masing dalam bidang pekerjaannya. *Nurlena, 2018* dalam (*Dewi, 2022*)

Berdasarkan literatur diatas yang telah dipaparkan dari banyak penelitian tentang pengaruh pentingnya meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan melalui observasi, bahwa sejauh ini kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di kartasura sebagai perusahaan baru bisa dikatakan baik dan meningkat, serta kerjasama team yang memang membuat banyak pengaruh terhadap kelancaran dalam bekerja mencapai target yang sudah ditetapkan. Namun PT. Karanganyar Indo Auto Systems di kartasura masih banyak ditemukan karyawan yang resign sebelum kontrak kerja mereka habis.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan batasan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura?

3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat mencapai hasil seperti apa yang diharapkan, dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah untuk perkembangan ilmu manajemen. Selain itu, diharapkan juga agar penelitian ini dapat menambah referensi terhadap perkembangan kajian teori di keilmuan manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi kepada pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam membuat dan mengembangkan penelitian yang relevan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu berasal dari kata *job performance* atau actual yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut (Baehaki & Faisal, 2020). Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pencapaian pekerjaan karyawan yang sudah dievaluasi dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan kriteria kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang bagus yaitu kinerja yang maksimal, yakni kinerja yang sejalan dengan standar perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, menurut (Dewi, 2022).

Kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang terfokus, yang diraih oleh karyawan sesuai dengan fungsinya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, selaras dengan kriteria yang telah ditetapkan guna meningkatkan efisiensi kerja, menurut (Meinitasari, 2023) Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki menurut *Fitriyani, 2017:51* dalam (*Pangande, 2023*). Menurut penulis dengan ini dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan cara yang mereka punya untuk mencapai tujuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

a. Indikator kinerja karyawan

Penelitian *Bangun 2012,233* dalam (*Damanik, 2021*) menyatakan bahwa untuk memudahkan penelitian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

- 1) Kuantitas pekerjaan yaitu: menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan seorang persatu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas pekerjaan yaitu: setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan

melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* dan *inspection manual*.

- 3) Ketepatan waktu yaitu: dimana setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan.
- 4) Kehadiran yaitu: suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Kerjasama yaitu: kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: *Simamora, 2002* dalam (Ouxtrisa Chandra Mei et al., 2022)

- 1) Kuantitas kerja: pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas.

- 2) Kualitas kerja: pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk menuntun, memotivasi, dan mengatur semua tim dalam sebuah organisasi agar dapat meraih target yang diinginkan, sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, menurut (Syahputra et al., 2023). Masing-masing pemimpin memiliki strategi dan cara yang berbeda dalam mempengaruhi dan mengarahkan pengikut atau memiliki gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik organisasi dan pengikut (*Setyo et al, 2020*) dalam (Rahyono & Alansori, 2021)

Sedangkan menurut (*Solikin et al., 2017*) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Penjelasan secara luas kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut (*Bangun, 2012*) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Secara *etimologi* pemimpin berasal dari kata pimpin yang berarti “*The art of influencing and directing meaning such awal to obtain their willing obedience, confidence, respect, and loyal cooperation in order to accomplish the mission*”, yang artinya kepemimpinan adalah suatu seni yang berisikan tentang mempengaruhi, menggerakkan bawahan sedemikian rupa sehingga memperoleh kepatuhan, kepercayaan, perhatian dan kerjasama secara loyal dalam menyelesaikan suatu tugas, menurut (Andriani, 2015) dalam bukunya.

a. Indikator kepemimpinan

Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Handoko (2017) dalam (Prastyorini et al., 2024) yaitu:

- 1) Keputusan, Pimpinan menetapkan semua keputusan yang berkaitan dengan kerja dan mengakomodir para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- 2) Cara Pandang, Pimpinan tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberikan wewenang kepada bawahan untuk berkomentar mengenai perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberikan fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam koridor yang telah ditetapkan.
- 3) Mengkomunikasikan Tujuan, Pimpinan menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan juga mampu membuat keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas tersebut.

- 4) Memberikan Penghargaan, Untuk memotivasi bawahan, pemimpin tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga memberikan kepada bawahan perasaan yang dibutuhkan dan penting.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut *Robbins dan Judge (2025:473)* dalam, (Gede & Piartini, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Indikator yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah integritas (*integrity*). Integritas mencerminkan konsistensi antara Tindakan dengan nilai-nilai serta visi yang diwujudkan dalam organisasi, dengan begitu menjadikannya sebagai kunci dalam kepemimpinan.
- 2) Kompetensi (*competency*) mengacu pada keterampilan harus dimiliki oleh seorang pemimpin, karena dari kemampuannya dalam mempertahankan kinerja tinggi secara konsisten dalam menjalankan peran kepemimpinannya.
- 3) Konsistensi (*consistency*) seorang pemimpin dalam mengambil Tindakan serta kebijakan, yang menunjukkan keselarasan dalam menangani berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi.
- 4) Loyalitas (*loyalty*) yaitu menggambarkan kualitas kesetiaan seorang pemimpin, sikap dukungan dan kepatuhan yang kuat serta berkelanjutan terhadap bawahannya.
- 5) Keterbukaan (*openness*) menunjukkan bahwa sikap terbuka pemimpin dalam menerima masukan dan saran dari bawahan, khususnya dalam

proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya membangun hubungan kerja yang harmonis.

b. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Rivai dalam (*Muzaki, 2020*) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1) Hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin tidak akan bisa bekerja secara individual, keberadaan pemimpin ditentukan oleh adanya orang-orang yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya hubungan serta komunikasi antara pemimpin dengan bawahan. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, baik dengan bawahannya, rekan selevel, maupun atasan. Komunikasi menjadi aspek krusial dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Ketika komunikasi berjalan lancar, pemimpin akan mendapatkan dukungan dari bawahannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja kepemimpinan.

2) Pelimpahan wewenang dan pengambilan keputusan

Pelimpahan wewenang bukan berarti menyerahkan kekuasaan, melainkan bertujuan untuk membantu pemimpin dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Sebagai manusia biasa, pemimpin tentu memiliki keterbatasan, contohnya jika seorang pemimpin harus menghadiri dua acara yang waktunya bersamaan, maka diperlukan seorang wakil atau

pengganti. Dari sini pemimpin harus bijak dalam mengambil keputusan yang penting, pemberian hukuman, maupun keputusan lainnya.

3) Pengendalian

Tingkat ketaatan dan kepatuhan bawahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menjadi salah satu tanda keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola bawahannya. Seorang pemimpin tentu tidak dapat menjalankan semua pekerjaannya sendirian, melainkan harus membina dan mengarahkan bawahan yang dimilikinya. Proses pengendalian ini memerlukan upaya yang intensif, baik melalui pendekatan langsung maupun tidak langsung.

3. Motivasi

Motivasi merupakan tenaga yang dapat mendorong individu atau suatu kelompok orang untuk melakukan tindakan tertentu demi meraih sasaran yang diinginkan atau merasakan kepuasan atas tindakannya, motivasi juga sering diartikan sebagai sebuah pendorong atau kekuatan yang menggerakkan, menurut *(Dewi, 2022)*. Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Selain itu motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, dengan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasi untuk mencerminkan minat karyawan terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan *(Robbins dan Judge, 2008)* dalam *(Musoli, 2021)*

Sedangkan menurut *(Meinitasari, 2023)* motivasi adalah keinginan bekerja yang muncul dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar setiap orang dalam

menyelesaikan tanggung jawabnya. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Motivasi kerja menurut (*Utina et al., 2023*) dalam (*Wijaya et al., 2023*) adalah sebuah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi dapat dikatakan adalah sesuatu yang timbul dalam diri seseorang atau melalui rangsangan dari luar diri seseorang tersebut. *Hadari Nawawi* dalam (*Darsono & Siswandoko, 2011*) menjelaskan kata motivasi itu berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab sadar.

Kesimpulan yang bisa diambil penulis yaitu motivasi adalah sebuah bentuk rasa yang mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi adalah usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Motivasi adalah suatu rasa yang muncul dalam jiwa. Motivasi adalah bentuk penyemangat seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah pendorong untuk melakukan proses perubahan diri untuk mencapai tujuan.

a. Indikator Motivasi

Menurut *Syahyuti (2010)* dalam (*Dewi, 2022*) indikator untuk mengukur motivasi yaitu sebagai berikut

- 1) Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif

Inisiatif dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Di dalam teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi, *Herzberg dalam (Rambe, 2020)*. Dua faktor itu yakni:

1) Faktor pendukung atau faktor pemuas.

Faktor ini disebut dengan *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini sebagai pendorong dalam diri seseorang akan untuk berprestasi (kondisi intrinsik) antara lain seperti:

a) Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Sesuatu gerakan untuk memotivasi semangat kerja seseorang, mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas yang dimiliki seorang karyawan untuk mencapai prestasi yang tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan gerakan yang memotivasi seseorang sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk yang berkualitas.

c) Kepuasan kerja itu sendiri (*The work it self*)

Teori ini disebut sebagai teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian seseorang merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2) Faktor penghambat atau faktor pemelihara.

Faktor ini disebut dengan distiesfier atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan hygiene faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintriik yang bersumber dari luar diri seseorang. Faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi yakni:

a) Keamanan dan keselamatan kerja yang terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

b) Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan yang diharapkan karyawan, kondisi kerja yang kondusif membuat karyawan bisa bekerja dengan baik.

c) Hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Merupakan kebutuhan akan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila seorang karyawan tidak memiliki hubungan yang baik antar anggota lainnya dapat menimbulkan terhambatnya motivasi dalam bekerja.

4. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, menurut (*Sugiarti et al., 2022*). Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (*Setiyawan & Waridin, 2006*) dalam (*Musoli, 2021*).

Disiplin ditempat kerja bisa menentukan kualitas kinerja karyawan, disiplin di lingkungan kerja menjadi salah satu elemen kunci yang berdampak pada kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja oleh perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh besar terhadap cara kerja karyawan, menurut (Setyawati & Arifin, 2024) . Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (*Afandi, 2018:11*) dalam (Saputro & Muttaqin, 2023).

Disiplin kerja menurut (*Tulip, 2019*) adalah sebuah aktivitas yang dilakukan oleh manajemen dalam perusahaan yang bertujuan untuk mengawasi semua karyawan dalam mengikuti standar perusahaan dengan cara yang terstruktur agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan dari beberapa pengertian disiplin diatas, menurut penulis disiplin kerja adalah sikap tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencapai nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dengan suka rela dan terbentuk karena terbiasa melakukan hal-hal yang sesuai aturan atau rule standarnya.

a. Indikator disiplin kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

untuk mematuhi semua aturan dan norma-norma yang ada di perusahaan. Berikut merupakan indikator disiplin kerja menurut *Singodimedjo* dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) yaitu:

1) Taat terhadap peraturan waktu.

Memperhatikan jam istirahat, jam masuk kerja, dan jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan.

2) Taat terhadap aturan perusahaan.

Aturan yang mendasar seperti halnya berpakaian dengan rapi, dan berperilaku yang baik dalam bekerja.

3) Taat terhadap peraturan berperilaku di dalam pekerjaan.

Dilihat dari cara-cara mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, jabatan, dan tugas serta cara berkomunikasi dengan rekan kerja.

4) Taat terhadap aturan yang lainnya.

Peraturan tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan dilakukan oleh karyawan didalam perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Ketetapan waktu saat datang ke tempat kerja

2) Ketentuan jam pulang ke rumah

3) Kepatuhan terhadap peraturan yang telah diberlakukan di perusahaan

4) Penggunaan seragam kerja yang sudah ditetapkan

5) Tanggung jawab dalam menjalankan tugas

6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (*Khoirinisa, 2019*) dalam (*Pranitasari & Khotimah, 2021*) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut *Alex S.Nitisemito (1992; 207)* dalam (*Vallennia et al., 2020*) faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pemimpin, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

1) Kesejahteraan Karyawan

Untuk menegaskan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang layak, maksudnya dengan besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan kehidupan yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

2) Ancaman

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya sebuah ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini artinya ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggaran harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu harus mampu menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman atau hukuman tersebut dalam menegakkan disiplin, harus menghindari peraturan yang tidak seragam antara bagian satu dengan bagian yang lain. Hal ini untuk menghindari timbulnya rasa iri dari dalam diri karyawan karena mereka merasa berada dalam kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk mendidik karyawan agar bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

3) Teladan pimpinan

Dalam menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat mempengaruhi dalam menegakkan kedisiplinan karena pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian apabila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan terhadap karyawannya maka hendaknya pimpinan juga memberikan contoh yang

benar. Dengan demikian karyawan tidak hanya sekedar takut akan hukuman tapi lebih karena segan dan malu pada pemimpinnya.

4) Ketegasan

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita berharap tingkat kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensinya akan menjadi lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman. Maka karyawan akan menganggap semua ancaman yang diberikan itu hanyalah omong kosong belaka. Artinya karyawan berani melanggar aturan karena tidak ada tindakan tegas.

5) Tujuan dan kemampuan karyawan

Kedisiplinan pada hakikatnya juga merupakan pembatas kebebasan karyawan. Oleh sebab itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan itu bukanlah hanya sekedar kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan. Artinya jangan menyuruh karyawan melakukan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian nanti aturan yang ada atau yang sudah dikeluarkan disertai dengan

ancaman sudah pasti hanya akan tinggal di atas kertas tidak dipedulikan oleh karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fiya Mila Fatmawati, Sri Hartono, Istiatin (2020)	Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wau samalua Waoma, Ferdinand T Fau (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan pangaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.
3.	(Monica Kusuma Wardani, 2021)	Pengaruh Work From Home, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja	Work from home, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk work from home berpengaruh signifikan

		Terhadap Kinerja Pegawai Bkppd Kota Surakarta Selama Pandemi Covid-19	Kinerja Karyawan.	terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Ragil Sena Wijaya, Elmira Siska, Natal Indra (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Putri Novrita, (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru	Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7.	Epi Parela, (2020)	Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Indikator	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat

		Disiplin Dan Motivasi	dan Kinerja Pegawai	pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
8.	Musoli (2021)	Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Perempuan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan empiris. Kepemimpinan perempuan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Rida Citra Dewi (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Banda Aceh Diponegoro	Motivasi, Minat Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan minat kerja berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
10.	Zulaspan Tupti, Kesha Stevanie Simarmata, Muhammad Arif (2022)	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
11.	Miskiani & Bagia, (2020)	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

12.	Alim Khoiruddin Rambe (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Rahyono & Alansori, (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Selvi Selvi, Ubaidillah Ubaidillah, Muhammad Syukri, Fadil Iskandar (2024)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi	Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja

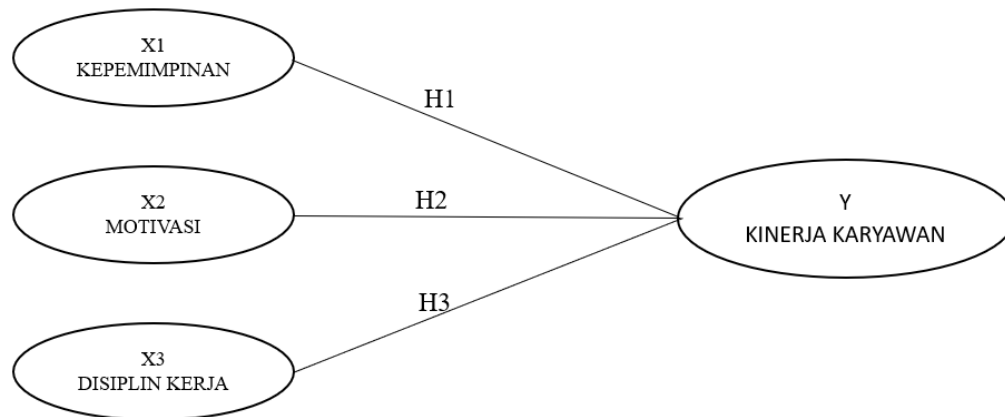
				karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.
15.	Danang Nugroho, Cindy Fitria, Galang Ramadan, Riska Rahayu, Siti Aninditya, Trifany Zahra Nur Annisa (2024)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan	Kepemimpinan, Kemampuan Kinerja, Kepercayaan, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepercayaan.
16.	Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam	Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja

				secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
17.	Fransisca L Nababan, Bimantara Sembiring, Lika Bancin, Lilis Sianturi, Maya Agustina Tanjung (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan	Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menguji variabel yang terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian terdiri dari variabel X (*Independent*) dan variabel

(Y) (*Dependent*) dengan model kerangka sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena sifatnya masih sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Kinerja dapat berhubungan dengan beberapa variable, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan beberapa variabel bebas yaitu X₁ kepemimpinan, X₂ motivasi, X₃ disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kinerja terhadap kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Semakin tinggi kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan begitupun sebaliknya, sehingga dalam hal ini bisa dikatakan bahwa adanya hubungan saling terikat antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan, motivasi

dan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, meliputi proses kepemimpinan pada setiap tingkatan organisasi, kompetensi pemimpin, dan tindakannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho et al., 2024) diperoleh hasil bahwa kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nababan et al., 2020) pada PT. Intertama Trikencana Bersinar dengan menggunakan sampel seluruh karyawan di PT Intertama Trikencana Bersinar. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dilakukan dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. (Nababan et al., 2020) meneliti pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2022) yang meneliti pada Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro dengan sampel seluruh karyawan Bank Syariah KC Banda Aceh Diponegoro. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah KC Banda Aceh Diponegoro. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah sikap sadar kesediaan untuk mentaati aturan-aturan pada perusahaan. Seseorang yang memiliki kedisiplinan, maka cenderung akan bekerja sesuai peraturan dan kewajiban yang sudah menjadi tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Fatmawati et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Meinitasari, 2023) pada PT. Karya Putra Grafika dengan menggunakan sampel seluruh populasi, yaitu sejumlah 114 karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan korelasi dimana peneliti ingin mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan data-data yang dapat diolah menggunakan prosedur statistik serta dapat dikuantitatifkan atau diukur (Sujarweni,2014). Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2017).

B. Tempat Dan Waktu

Waktu yang digunakan pada penelitian ini dari pengajuan judul penelitian dan penempatan studi kasus sampai terlaksananya laporan penelitian yakni bulan Juli 2024 sampai bulan Mei 2025. Penelitian ini dilakukan di PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura.

C. Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data primer yang digunakan dalam penelitian

ini diperoleh dari hasil angket atau kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura.

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya (Ridwan, 2014). Sumber data dalam penelitian ini diambil dari studi pustaka. Sumber data adalah asal data yang dijadikan subjek penelitian (Sujarweni, 2014). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Kuntjojo, populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dapat disimpulkan populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Kuntjojo, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura yang berjumlah 272 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang

atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono,2018). Teknik sampling yang digunakan berupa *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah metode penetapan sampel dengan cara menentukan target dari elemen populasi yang ditentukan berdasarkan kriteria dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti memberikan kriteria untuk dijadikan sampel, yaitu:

- 1) Karyawan departemen cutting & crimping
- 2) Minimal sudah 6 bulan kerja
- 3) Usia minimal 20 tahun

Untuk menghitung jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin*, perlu mengetahui jumlah populasi (N) dan batas kesalahan (e), Rumus *Slovin* adalah:

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

Dengan N=272 karyawan, perlu menentukan batas kesalahan (e). Misalnya, batas kesalahan 10%. Dengan batas kesalahan 10% (e=0,1), maka:

$$n = \frac{272}{1 + 272 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{272}{1 + 272 \times 0,01}$$

$$n = \frac{272}{1 + 2,72}$$

$$n = \frac{272}{3,72}$$

$$n = 73$$

Jadi, jika menggunakan batas kesalahan 10%, sehingga untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, maka ditetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan studi Kepustakaan.

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dan informasi yang didapatkan dengan cara mempelajari, dan menelaah berbagai sumber seperti buku, jurnal, literatur serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini dianggap efisien jika peneliti sudah mengetahui dengan jelas variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura. Untuk mengukur opini responden, digunakan Skala Likert. Menurut (Sekaran & Bougie, 2016), Skala Likert adalah alat ukur yang dirancang untuk mengukur sejauh mana

responden setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan lima poin penilaian, yang terdiri dari:

Tabel 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sekaran dan Bougie (2016)

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016), definisi operasional merupakan penjabaran variabel penelitian menjadi bagian-bagian yang lebih spesifik dan terukur. Definisi ini menentukan cara pengukuran variabel-variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Sementara itu, variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Sub Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama	1. Kuantitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target output yang ditentukan. 2. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

	masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (wijono, 2013).	Sumber: Penelitian (Bangun, 2012:233) dalam (Damanik, 2021)	3. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 4. Saya selalu hadir tepat waktu. 5. Saya bersedia bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
Kepemimpinan (X1)	Menurut Robbins dan Judge (2019:201) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.	1. Integritas 2. Kompeten 3. Konsisten 4. Loyal 5. Terbuka Sumber: Robbins dan Judge (2015:473) dalam I komang Gede, dan Putu Saroyeni Piartini 2018	1. Atasan (Manager, SPV, Foreman, dan Leader) atau pimpinan saya bersikap konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menegakkan peraturan. 2. Keterampilan yang dimiliki atasan atau pimpinan saya sangat tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. 3. Alasan atau pimpinan saya selalu memberikan solusi terhadap masalah terkait pekerjaan. 4. Atasan atau pimpinan mendorong karyawan untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas. 5. Atasan atau pimpinan mengambil tindakan tegas dalam pengambilan keputusan.
Motivasi (X2)	Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu	1. Dorongan untuk mencapai tujuan 2. Semangat kerja	1. Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

	untuk mencapai tujuannya. Selain itu motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, dengan mempersempit focus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasi untuk mencerminkan minat karyawan terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008).	3. Inisiatif 4. Rasa tanggung jawab Sumber: <i>Syahyuti (2010)</i>	2. Saya sangat giat untuk mencapai target output produksi. 3. Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada dorongan dari orang lain. 4. Saya merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan target tepat waktu.
Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013:825) adalah sesuatu alat yang manajer gunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka setuju untuk berubah sikap dan untuk membangkitkan kesediaan juga kesadaran karyawan agar menaati seluruh aturan dan norma sosial yang diberlakukan di suatu perusahaan.	1. Taat terhadap peraturan waktu 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat terhadap berperilaku di dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan yang lainnya. Menurut <i>Singodimedjo</i> dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021)	1. Saya selalu disiplin tepat waktu dalam bekerja. 2. Saya berperilaku taat terhadap aturan perusahaan, misalnya cara berpakaian. 3. Saya menaati peraturan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya. 4. Saya menaati peraturan perusahaan tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan didalam perusahaan.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

Diperlukan suatu alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti agar menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai pengukuran instrumen. Kuesioner yang disebarakan harus benar-benar dapat mengukur apa yang diukur, maka kuesioner harus valid dan reliabel. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan terhadap butir-butir pertanyaan agar hasil data yang didapat benar-benar sesuai dengan apa yang ingin diukur.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengukur hal yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2011), kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi (r -hitung) lebih besar dari r -tabel. Sebuah instrumen dianggap valid jika tingkat probabilitas kesalahan (sig.) $\leq 0,05$ atau r -hitung $> r$ -tabel. Sebaliknya, instrumen dianggap tidak valid jika tingkat probabilitas kesalahan (sig.) $\geq 0,05$ atau r -hitung $< r$ -tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk, dapat diandalkan. Kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila jawaban responden

terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil, Menurut Ghazali (2011), sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Alpha (α) $\geq 0,7$. Pengujian reliabilitas ini dilakukan menggunakan koefisien alpha.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, diperlukan pengujian asumsi klasik pada variabel-variabel yang digunakan. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak melanggar asumsi-asumsi dasar yang mendasari analisis regresi. Uji ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan penerapan asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model variabel terikat dan variabel bebas terdapat distribusi normal atau tidak. Yang dimaksud untuk mengetahui normalitas masing-masing variabel. Penelitian ini menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov Test*. Jika nilai probabilitas $>0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas namun jika sebaliknya data memiliki probabilitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel bebas pada model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat atau tidaknya

multikolinieritas dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $VIF > 0,10$ berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel independen (bebas) dalam model regresi (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Model asumsi ini digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual pengamatan tersebut tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berada maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah menggunakan metode glejser, jika titik tersebar secara acak dan tersebar baik bawah maupun di atas angka 0, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan membandingkan nilai probabilitas, jika signifikan $> 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) Cutting Crimping di PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura. Metode ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana variabel-variabel bebas mempengaruhi

variabel terikat. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 26*. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 M + \beta_3 DK + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

K = Kepemimpinan

M = Motivasi

DK = Disiplin Kerja

α = Konstanta

β_{123} = Koefisien Regresi

e = Error

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi masing-masing variabel adalah 0.05. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen yaitu: kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

- 1) Apabila nilai sig t > dari 0,05, maka H_0 diterima
- 2) Kebalikannya jika nilai sig t < dari 0,05, maka H_0 ditolak

Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:101)

5. Uji Ketetapan Model

a. Uji F

Menurut Ghozali (2011), nilai F digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah semua variabel independen secara Bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) H_0 : Variabel-variabel independen (X) tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).
- 2) H_a : Variabel-variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Ghozali (2011) juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas signifikansi dengan kriteria berikut:

- 1) Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau disebut juga dengan R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. 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 (Ghozali, 2018).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden adalah data dari karyawan yang diperoleh peneliti ketika melakukan penyebaran kuesioner. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Berikut gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	20,5	20,5	20,5
	Perempuan	58	79,5	79,5	100
	Total	73	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau sebesar 20,5% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang atau sebesar 79,5%.

2. Usia

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 25 Tahun	70	95,9	95,9	95,9
	26 – 30 Tahun	3	4,1	4,1	100
	Total	73	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa dari 73 responden diperoleh kelompok umur 20-25 tahun adalah 70 orang atau sebesar 95,9% dan untuk responden dengan kelompok umur 26-30 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 4,1%.

3. Lama Bekerja

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		FRequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 12 Bulan	35	47,9	47,9	47,9
	6 – 12 Bulan	38	52,1	52,1	100
Total		73	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja lebih dari 12 bulan adalah 35 orang atau sebesar 47,9% dan responden dengan lama bekerja 6-12 bulan sebanyak 38 orang atau sebesar 52,1%.

4. Section

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Section

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cutting Crimping (C&C)	41	56,2	56,2	56,2
Maintenance (MTC)	4	5,5	5,5	61,6
Quality Assurance C&C (QA C&C)	28	38,4	38,4	100
Total	73	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa 73 responden yang diteliti terdiri dari beberapa section yaitu cutting crimping (C&C) sebanyak 41 orang atau sebesar 56,2%, Maintenance (MTC) sebanyak 4 orang atau sebesar 5,5% dan Quality Assurance C&C (QA C&C) sebanyak 28 orang atau sebesar 38,4%.

B. Hasil Pengujian atau Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana ketepatan dan keakuratan suatu instrumen dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu instrumen dianggap memiliki validitas yang tinggi jika dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan pengujian. Sebaiknya, jika instrumen menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka validitasnya dianggap rendah.

Nilai r_{tabel} dihitung dengan menggunakan *degree of freedom (df)*, yang diperoleh dari rumus $df = n - 2$, di mana n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini, df dihitung sebagai 71 ($73 - 2$). Berdasarkan tabel r product moment, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2303.

Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel disajikan dalam tabel-tabel berikut untuk memberikan gambaran rinci mengenai validitas masing-masing item pada instrumen pengukuran.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
K1	0,795	0,2303	Valid
K2	0,812	0,2303	Valid
K3	0,735	0,2303	Valid
K4	0,701	0,2303	Valid
K5	0,759	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
M1	0,573	0,2303	Valid
M2	0,657	0,2303	Valid

M3	0,677	0,2303	Valid
M4	0,595	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
DK1	0,781	0,2303	Valid
DK2	0,617	0,2303	Valid
DK3	0,625	0,2303	Valid
DK4	0,607	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
KK1	0,690	0,2303	Valid
KK2	0,619	0,2303	Valid
KK3	0,686	0,2303	Valid
KK4	0,733	0,2303	Valid
KK5	0,552	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 8 sampai dengan tabel 11, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan masing-masing variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} . Tingkat signifikansi seluruh item berada pada level 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator atau item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas data dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,898	Reliabel
Motivasi	0,865	Reliabel
Disiplin Kerja	0,831	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,758	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 12, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,758 yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Begitu pula dengan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,898; 0,865; dan 0,831. Semua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,60, sehingga pernyataan yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel ini juga dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data dalam model penelitian berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang tersedia dalam program SPSS versi 26. Data dinyatakan terdistribusi secara normal apabila residual memiliki tingkat signifikansi lebih dari 5% (Ghozali,2011).

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas

Uji	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	0,068	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2025

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki korelasi tinggi antara

variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika *Tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10, maka terdapat indikasi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,785	1,274	Tidak Ada Multikolinearitas
Motivasi	0,493	2,030	Tidak Ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,586	1,706	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 14, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* di bawah 0,10. Nilai *Tolerance* untuk variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berturut-turut adalah 0,785; 0,493; dan 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

Selain itu, hasil dari perhitungan *VIF* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 10. Nilai *VIF* untuk variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja masing-masing adalah 1,274; 2,030; dan 1,706. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan *Uji Glejser*. Metode ini melibatkan regresi nilai absolute dari *unstandardized residual*

sebagai variabel dependen dengan variabel bebas. Apabila tingkat signifikansi variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) kurang dari 0,05, maka data dianggap mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,110	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,497	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,609	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil *Uji Glejser* pada tabel 15, nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berturut-turut adalah 0,110; 0,497; dan 0,609. Karena semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, data memenuhi asumsi heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26*, maka hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Alpha
Konstanta	1,712	1,708	1,995	0,092	0,05
Kepemimpinan	0,027	0,718	1,995	0,475	0,05
Motivasi	0,481	6,704	1,995	0,000	0,05
Disiplin Kerja	0,624	9,649	1,995	0,000	0,05

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 16, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,712 + 0,027K + 0,481M + 0,624DK + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1,712 menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja bernilai nol, maka rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 1,712.

2) Kepemimpinan (K)

Nilai koefisien regresi kepemimpinan memiliki nilai 0,027. Artinya apabila nilai kepemimpinan mengalami kenaikan, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat.

3) Motivasi (M)

Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,481. Artinya apabila nilai motivasi mengalami kenaikan, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat.

4) Disiplin Kerja (DK)

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,624. Artinya apabila nilai disiplin kerja mengalami kenaikan, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 17 Hasil Uji t

Model			t	Sig.
1	(Constant)	1,712	1,708	0,092
	Kepemimpinan	0,027	0,718	0,475
	Motivasi	0,481	6,704	0,000
	Disiplin Kerja	0,624	9,649	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dan hasil uji t dapat dilihat dari tabel 18, coefficients pada kolom t dan sig. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p\text{-value (sig.)} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{-value (sig.)} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{tabel} adalah 1,995, dengan menggunakan rumus $t_{\alpha/2; (n-k-1)}$. Diketahui $n=73$, $k=4$ sehingga $t_{0,05/2; (73-4-1)} = t_{0,025; 68} = 1,995$. Dengan menggunakan signifikansi 5%

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 18, dapat dilakukan analisa sebagai berikut:

1. Hasil uji t antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,718 dengan sig. 0,475 $>$ 0,05. Artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,704 dengan sig. 0,000 $<$ 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian

secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil uji t antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 9,649 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Ketetapan Model

Dalam uji ketetapan model dilakukan dengan melihat nilai *F-hitung* dan nilai *koefisien determinasi* (R^2) yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda. Bilamana nilai koefisien korelasi yang dilakukan berkisar antara 0-1 (0-100%) atau semakin mendekati angka 1, maka koefisien tersebut memiliki pengaruh yang besar. *Koefisien determinasi* dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yang terdapat di program *IBM SPSS Statistic 26*.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model	Summary ^b			
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Change	Sig. Change	F
1	0,926	0,858	0,852	0,904	139,111	0,000	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 17, hasil uji ketetapan model dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5%, hasil uji F dapat dilihat pada tabel 17. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berada

di bawah 0,05. Selain itu, nilai F_{hitung} sebesar 139,111 lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,74 (dengan derajat kebebasan $dfN1 = 4-1$ dan $dfN2 = 73-4$).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat (*fit*). Menjelaskan bahwa hubungan antara variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kesanggupan variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Berdasarkan tabel 17, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R^2* adalah sebesar 0,852. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas data dalam variabel dependen sebesar 85,2%. Sisanya, yaitu 14,8%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki pengaruh derajat yang lemah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan namun dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang sudah dikemukakan dimana

kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto System di Kartasura.

Pada tingkat kepemimpinan yang ada di perusahaan ini, pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang rendah. Pemimpin tidak memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka memiliki tekad dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kepemimpinan pada karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura rendah. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nababan et al., 2020)

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Dewi, 2022) dengan menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil hipotesis yang sudah dikemukakan dimana motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu karyawan memiliki semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan output sesuai dengan target dan tepat waktu. Karyawan sangat berinisiatif untuk melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu tanpa dorongan dari orang lain.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura. Berdasarkan hasil tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Meinitasari, 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang sudah dikemukakan dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sikap sadar atau kesediaan dalam bekerja dan menjalankan aturan-aturan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan menjadikan perusahaan mewujudkan tujuan-tujuannya dengan mudah. Dengan disiplin kerja tersebut mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik secara individu maupun kelompok.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Karanganyar Indo Auto Systems
2. Terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Karanganyar Indo Auto Systems
3. Terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karanganyar Indo Auto Systems

B. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang benar, akan tetapi masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yaitu:

1. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner atau angket, sehingga peneliti tidak dapat mengawasi kebenaran dari jawaban atas pertanyaan.
2. Jumlah populasi belum menunjukkan jumlah sebenarnya karena hanya di dapat dari admin karyawan tetapi belum di update keaktifannya di perusahaan.

3. Penelitian ini bersifat survei sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku di PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura tidak berlaku di Perusahaan lain.

C. Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi, dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda agar data yang diperoleh lebih bervariasi dan lebih banyak memperoleh sudut pandang dari topik dan penelitian tersebut.
2. Penelitian ini terbatas pada departemen produksi cutting & crimping, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya melibatkan sampel departemen lain agar hasil penelitian bisa disimpulkan secara umum.
3. Penelitian berikutnya diharapkan peneliti menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Misalnya variabel kemampuan dan keahlian, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Karena dalam penelitian ini, diketahui 14,8% masih ada faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani. (2015). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. STAIN Kediri Press.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Damanik, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Pratama Pematang Siantar*. 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Darsono & Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- Dewi, R. C. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro*.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. In *Edunomika* (Vol. 04, Issue 01).
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja PAD BPR Se-Kecamatan Sukowati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1107–1134.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, 2.
- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis of factors that influence work discipline*.

- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Musoli. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi DAN Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 6(1). <https://doi.org/10.30736%2Fjpim.v1i2.28>
- Muzaki, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Karyawan (Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1).
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bacin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496–506.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru*.
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i3.1382>
- Ouxtrisa Chandra Mei, A. S., Praweswari, U., Turrahmah, M., & Mei Liza, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2). <https://adaindonesia.or.id/journal/index.php/sintama>

- Pangande, P. B. (2023). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Borlindo Mandiri Jaya Makassar*.
- Parella, E. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Indikator Disiplin dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., EsterKalangi, M. H., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., & Mudayat. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1).
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Rambe, A. K. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Candika Wastu Pramathana)*.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Saputro, A. H., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.

- Selvi, S., Ubaidillah, U., Syukri, M., & Iskandar, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *JIMT*, 5(3), 179–187. <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i3>
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong*. 7(1). <Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Solikin, A., Fatchurahman, H. M., & Supardi. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri (A Serving Leader in Developing Independent Nation). *Anterior Jurnal*, 16(2), 2355–3529.
- Sugiarti, E., Mukrodi, & Marayasa, I. N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1187–1194.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- timenews. (2025). *Tren, Inovasi, dan Pertarungan di Pasar Otomotif Indonesia*. <Https://Www.Gaikindo.or.Id/2025-Tren-Inovasi-Dan-Pertarungan-Di-Pasar-Otomotif-Indonesia/>.
- Tulip, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang*.
- Tuhti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen (JEM)*, 6(2).
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wardani, M. K. (2021). *Pengaruh Work from Home, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPPD Kota Surakarta Selama Pandemi COVID-19*.
- Wau, Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DI Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.
<https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.296>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Cahyawati Ningrum dari program studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Saat ini saya sedang mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura)”**. Sebagai syarat untuk memperoleh kelulusan dan gelar Strata 1 (S1). Dengan ini, saya mengharapkan ketersediaan Anda untuk meluangkan waktu guna membantu mengisi kuesioner penelitian saya secara lengkap. Semua jawaban Anda sangat bermanfaat bagi penelitian saya. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan peneliti, maka akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan disebarluaskan.

Atas partisipasi dan ketersediaan Anda dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Kriteria Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
3. Usia :
 - ☐ 20 – 25 Tahun
 - ☐ 26 – 30 Tahun
 - ☐ >30 Tahun
4. Lama Bekerja di PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura :
 - ☐ 6 – 12 Bulan
 - ☐ > 12 Bulan
5. Section di PT. Karanganyar Indo Auto Systems di Kartasura :
 - ☐ Cutting & Crimping (C&C)
 - ☐ Quality Assurance C&C (QA C&C)
 - ☐ Maintenance (MTC)

A. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan diri Anda, berdasarkan 5 pilihan sebagai berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

B. Pernyataan

Kepemimpinan (X1)						
No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Atasan (Manager, SPV, Foreman, dan Leader) saya bersikap konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menegakkan peraturan					
2	Keterampilan yang dimiliki Atasan (Manager, SPV, Foreman, dan Leader) saya sangat tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan					
3	Atasan (Manager, SPV, Foreman, dan Leader) saya selalu memberikan solusi terhadap masalah terkait pekerjaan					
4	Atasan (Manager, SPV, Foreman, dan Leader) mendorong karyawan untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					
5	Atasan (Manager, SPV, Foreman, dan Leader) mengambil tindakan tegas dalam pengambilan keputusan					
Motivasi (X2)						
No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Saya sangat giat untuk mencapai target output produksi					
8	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada dorongan dari orang lain					
9	Saya merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan target tepat waktu					
Disiplin Kerja (X3)						
No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
10	Saya selalu disiplin tepat waktu dalam bekerja					
11	Saya berperilaku taat terhadap aturan perusahaan, misalnya cara berpakaian					
12	Saya menaati peraturan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
13	Saya menaati peraturan perusahaan tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan didalam perusahaan					
Kinerja Karyawan (Y)						
No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
14	Kuantitas kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target output yang ditentukan					
15	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual					
16	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
17	Saya selalu hadir (tidak alpha) untuk menyelesaikan pekerjaan					
18	Saya bersedia bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target					

Lampiran 3 Tabulasi Data

K1	K2	K3	K4	K5	K	M1	M2	M3	M4	M	DK1	DK2	DK3	DK4	DK	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	4	4	5	4	5	22
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	2	3	4	4	13	4	4	3	2	4	17
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21
4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	4	3	4	18
4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25	5	3	4	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	5	17
4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	17	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	3	4	5	5	4	21
5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	19	1	5	5	5	16	5	4	5	4	5	23
3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	4	3	3	5	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	3	5	5	23
4	4	3	4	4	19	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	23
3	3	2	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	3	4	5	5	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	4	5	24
4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22
3	3	3	2	2	13	4	5	4	3	16	4	5	4	4	17	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	4	4	5	3	19
4	5	4	4	3	20	4	4	4	5	17	3	4	4	5	16	3	5	3	5	5	21
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	22
4	4	3	4	4	19	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	4	4	5	5	5	23
3	4	4	5	5	21	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	3	5	5	23
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	24
3	4	4	5	5	21	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	3	5	5	23
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	4	4	4	5	21
3	4	4	5	5	21	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	3	5	5	23
3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	20	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
4	3	5	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	4	4	5	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24
5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	3	4	5	5	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	4	18	5	4	3	5	17	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	17
1	1	3	4	4	13	4	4	2	3	13	4	4	4	3	15	5	3	3	3	5	19
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	3	4	4	4	5	20
3	3	2	3	2	13	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	19
2	2	3	2	2	11	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	4	4	5	21
4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	3	3	4	4	18

Lampiran 4 Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja di PT KIAS Kartasura	Section di PT KIAS Kartasura
1	RIEIN DEVI M	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
2	Ananda Mareta Harningtyas	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
3	fadyah pristawati	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
4	hanifah musholekah	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
5	Riski lintang s	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
6	shindy nur annifah	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
7	Euis Anggita Bowi Pramesthi	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
8	fajar	Laki-laki	26 - 30 Tahun	> 12 Bulan	Maintenance (MTC)
9	bila	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
10	Oppie Anjani	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
11	Priyadi	Laki-laki	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Maintenance (MTC)
12	Armico Syahbana O	Laki-laki	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
13	Rosa Pramesthi	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
14	Siti Fatimah	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
15	sabila	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
16	Nurul Hidayati	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
17	Muhammad Ghazi Nabhan	Laki-laki	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Maintenance (MTC)
18	Eva Setianingrum	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
19	Guntur bintang wicaksono	Laki-laki	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
20	BAGAS NUR SHOLIHIN	Laki-laki	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
21	Aprillia anatasya	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
22	MEIRA TANIA KHARISMA	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
23	Ridhotul	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
24	Rindiana Sari	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Maintenance (MTC)
25	YOGA AN-NAFI	Laki-laki	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
26	Juwariyah Dwi Safitri	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
27	Ara	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
28	Bella Patricia	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
29	Septian Siska A	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
30	IIS DIYANTI	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
31	prihmiyati	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
32	wulan sarpinuji	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
33	Azizah Putri Addinna	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
34	Sururin Nafingah	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
35	Mutiara Bunga	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
36	Novi Yuliyanti	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
37	Aprilliamuara Hati	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
38	Mutiara Meila Puspita Sari	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
39	Nita Mayasari	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
40	bima ristiady pratama	Laki-laki	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
41	Anisa Septia Dewi	Perempuan	26 - 30 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
42	Ilyas putra	Laki-laki	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
43	Clarissa Eka	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
44	PRATAMA BAGAS ADIYANTO	Laki-laki	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
45	julia elywana rahma	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
46	Hanifah Cahyaningrum	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
47	erikvan pratama	Laki-laki	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
48	Resti Nur Umayah	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
49	Nidaa	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
50	mutiah isnaini dyah puspita	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
51	Novi	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
52	RIFQI DWI SAPUTRA	Laki-laki	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
53	Erwin	Laki-laki	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
54	DITA ARUM	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
55	LENI PEBRIANTI	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
56	DESTA AL FITRIA	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
57	Puput Yulia Rahmawati	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
58	Fitri suprihatin	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
59	Divana Ramadhanti	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
60	Novia Prita Andini	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
61	Betty	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
62	Aditya Wulan	Laki-laki	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
63	Rini setyaningsih	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
64	Erina Waty	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
65	bayu adit	Laki-laki	26 - 30 Tahun	> 12 Bulan	Quality Assurance C&C (QA C&C)
66	Putri Retno Nawang Sari	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
67	Surtini asyifa	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
68	Rahmah valentina alifah	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
69	Ananda deshta a p	Perempuan	20 - 25 Tahun	> 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
70	Tatik Indah L	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
71	Tika	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
72	Septika	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)
73	Fadhilla putri aisyathin	Perempuan	20 - 25 Tahun	6 - 12 Bulan	Cutting & Crimping (C&C)

Lampiran 5 Hasil Olah Data

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	20,5	20,5	20,5
	Perempuan	58	79,5	79,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	70	95,9	95,9	95,9
	26 - 30 Tahun	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 12 Bulan	35	47,9	47,9	47,9
	6 - 12 Bulan	38	52,1	52,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Section

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cutting & Crimping (C&C)	41	56,2	56,2	56,2
	Maintenance (MTC)	4	5,5	5,5	61,6
	Quality Assurance C&C (QA C&C)	28	38,4	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	73	100,0

	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3,92	,795	73
K2	3,92	,812	73
K3	4,04	,735	73
K4	4,15	,701	73
K5	4,08	,759	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	16,19	6,852	,675	,892
K2	16,19	6,352	,802	,863
K3	16,07	6,759	,784	,868
K4	15,96	6,984	,761	,874
K5	16,03	6,833	,727	,880

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	4,41	,573	73
M2	4,23	,657	73
M3	4,23	,677	73
M4	4,40	,595	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	12,86	2,731	,749	,817
M2	13,04	2,540	,721	,826
M3	13,04	2,540	,686	,842
M4	12,88	2,721	,716	,828

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	4,03	,781	73
DK2	4,30	,617	73
DK3	4,33	,625	73
DK4	4,22	,607	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	12,85	2,630	,551	,851
DK2	12,58	2,692	,774	,737
DK3	12,55	2,779	,705	,767
DK4	12,66	2,923	,649	,791

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4,10	,690	73
KK2	4,25	,619	73
KK3	4,12	,686	73
KK4	4,18	,733	73
KK5	4,44	,552	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	16,99	3,680	,515	,719
KK2	16,84	3,556	,678	,662
KK3	16,96	3,818	,460	,739
KK4	16,90	3,616	,491	,730
KK5	16,64	4,066	,516	,721

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DK, K, M ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics		Sig. F Change
							df1	df2	
1	,926 ^a	,858	,852	,904	,858	139,111	3	69	,000

a. Predictors: (Constant), DK, K, M

b. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,109	3	113,703	139,111	,000 ^b
	Residual	56,397	69	,817		
	Total	397,507	72			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, K, M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,712	1,002		1,708	,092					
	K	,027	,037	,037	,718	,475	,378	,086	,033	,785	1,274
	M	,481	,072	,433	6,704	,000	,817	,628	,304	,493	2,030
	DK	,624	,065	,572	9,649	,000	,858	,758	,438	,586	1,706

a. Dependent Variable: KK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions			
			Index	(Constant)	K	M	DK
1	1	3,970	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,017	15,509	,02	,81	,01	,14
	3	,008	21,991	,98	,03	,12	,15
	4	,005	28,612	,00	,15	,87	,71

a. Dependent Variable: KK

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,64	24,47	21,08	2,177	73
Residual	-2,010	2,599	,000	,885	73
Std. Predicted Value	-2,502	1,557	,000	1,000	73
Std. Residual	-2,223	2,875	,000	,979	73

a. Dependent Variable: KK

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88504052
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,063
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DK, K, M ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: absut

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,200 ^a	,040	-,002	,53252	,040	,958	3	69	,418

a. Predictors: (Constant), DK, K, M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,815	3	,272	,958	,418 ^b
	Residual	19,567	69	,284		
	Total	20,382	72			

a. Dependent Variable: absut

b. Predictors: (Constant), DK, K, M

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,252	,590		2,121	,037					
	K	-,036	,022	-,216	-1,619	,110	-,182	-,191	-,191	,785	1,274
	M	,029	,042	,115	,684	,497	-,035	,082	,081	,493	2,030
	DK	-,020	,038	-,079	-,514	,609	-,059	-,062	-,061	,586	1,706

a. Dependent Variable: absut

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	K	M	DK
1	1	3,970	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,017	15,509	,02	,81	,01	,14
	3	,008	21,991	,98	,03	,12	,15
	4	,005	28,612	,00	,15	,87	,71

a. Dependent Variable: absut

Lampiran 6 Tabel r dan Tabel t

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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