

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MARGA NUSANTARA**



SKRIPSI

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

Oleh:

RAHMAT NOVIANTO SURYA RAMADHAN

20.12.0097

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rahmat Novianto Surya Ramadhan
NIM : 20120097
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MARGA NUSANTARA

Disetujui dan di sahkan

Pada Hari : Rabu

Tanggal : 20 December 2023

PEMBIMBING



Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si

NIDN. 004036901

Mengetahui,

Wakil Ketua 1 STIE Surakarta



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

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rahmat Novianto Surya Ramadhan
NIM : 20120097
Program Studi : SI Manajemen
Judul : PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MARGA NUSANTARA

Skripsi 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 : Jumat
Tanggal : 19 Januari 2024

Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.S.i	()
Anggota : Andri Nurtantiono, S.E., M.M.	()

Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta

Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H
NIDN. 0625127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan PT Marga Nusantara**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan 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, Desember 2023

Yang memberikan pernyataan


RAHMAT NOVANTO SURYA RAMADHAN
BEAKX692566876

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”

(Ali bin Abi Thalib)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlal tenang dan sabar”

(Umar bin Khattab)

PERSEMBAHAN

1. Ayah dan ibu yang telah memberikan kebahagiaan dalam hidup saya.
2. Keluargaku tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan atas rahmat dan kasih sayang Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MARGA NUSANTARA”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh sebab itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terimakasih bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus rasa terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Bapak Muhammad Aditya Yulianto, S.E. M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen.
3. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, terimakasih atas waktu, bimbingan, dan pengarahannya.
4. Ibu Primadia Putri Harmastuti, B.Acc., M.B.A. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasehat.

5. Bapak Yosef Tri Atmaja selaku Branch Administration Officer Manager PT Marga Nusantara Jaya cabang solo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua saya yang memberi kasih sayang dan selalu mendoakan, memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kemudian semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran pelaksanaan studi dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran terhadap segala kekurangan yang ada, sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak di kemudian hari. Aamiin.

Sukoharjo, Desember 2023

Rahmat Novianto Surya Ramadhan

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Persetujuan Skripsi	i
Halaman Pengesahan Skripsi	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak	xiv
Abstract	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
2. Disiplin Kerja	7
3. Motivasi	7
4. Gaya Kepemimpinan	8
B. Penelitian Terdahulu.....	9
C. Kerangka Pikir.....	12
D. Hipotesis	13

BAB III METODE PENELITIAN	16
A. Objek Penelitian	16
B. Jenis dan Sumber Data	16
1. Data Primer.....	16
2. Data Sekunder.....	16
C. Populasi dan Sampel.....	17
1. Populasi	17
2. Sampel	17
D. Teknik Pengumpulan Data	18
1. Studi Pustaka	18
2. Kuesioner.....	18
E. Definisi Operasional	19
F. Teknik Analisis Data	26
1. Uji Instrumen Data	26
a. Uji Validitas.....	26
b. Uji Reliabilitas.....	27
2. Uji Asumsi Klasik	28
a. Uji Normalitas	28
b. Uji Multikolinearitas.....	28
c. Uji Heteroskedastisitas	28
3. Uji Hipotesis	29
a. Analisa Regresi Linier Berganda	29
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	30
c. Koefisien Determinasi	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	32

2. Visi dan Misi Perusahaan	33
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	34
B. Deskripsi Responden	42
C. Analisis Data.....	45
1. Uji Instrumen Data	45
a. Uji Validitas.....	45
b. Uji Reliabilitas.....	46
2. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Multikolinearitas.....	48
c. Uji Heteroskedastisitas	49
3. Uji Hipotesis	50
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	52
c. Koefisien Determinasi	54
4. Pembahasan	55
a. Hipotesis 1	56
b. Hipotesis 2	56
c. Hipotesis 3	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2. Skala Likert	19
Tabel 3. Definisi Operasional	19
Tabel 4. Deskripsi Responden.....	43
Tabel 5. Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas	49
Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Parsial.....	53
Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Marga Nusantara	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Kuesioner

Lampiran 3. Uji Validitas

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Lampiran 5. Uji Normalitas

Lampiran 6. Uji Multikolineritas

Lampiran 7. Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8. Regresi Linier Berganda

Lampiran 9. Uji Signifikansi Parsial

Lampiran 10. Koefisien Determinasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 responden yaitu karyawan PT Marga Nusantara dengan masa kerja minimal 2 tahun dan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK. Penelitian ini menggunakan teknik program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* untuk menguji pengaruh kinerja karyawan.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine: 1) The influence of work discipline on the performance of PT Marga Nusantara employees 2) The influence of motivation on the performance of PT Marga Nusantara employees 4) To determine the influence of leadership style on the performance of PT Marga Nusantara employees.

This research uses quantitative data. The sample used in this research was 97 respondents, namely PT Marga Nusantara employees with a minimum work period of 2 years and a minimum education level of SMA/SMK. This research uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) technique program to examine the effect of employee performance.

The results obtained from this research show that: 1) Work discipline has a significant effect on employee performance, 2) Motivation has a significant effect on employee performance, 3) Leadership style has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work discipline, motivation, leadership style, and employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tidak ada artinya tanpa sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan suatu perusahaan (Susan, 2019). Pesatnya perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mempengaruhi gaya hidup dan pekerjaan banyak orang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya. Mengembangkan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan juga semakin baik tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang membawa energi, pemikiran, bakat dan kreativitas bagi perusahaan. Setiap perusahaan didirikan dengan maksud dan tujuan untuk berkembang dalam lingkup operasinya dan mencapai hasil kinerja yang baik di bidangnya. Faktor penentu kesuksesan adalah kinerja pegawai. Kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan. (Amalia et al., 2021).

Sedarmayanti (2017) Kinerja pegawai merupakan hasil atau kinerja seorang pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu. suatu hasil yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hati nurani adalah sikap seseorang yang dengan sadar mengikuti segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dapat dikatakan orang tersebut akan mentaati/menyelesaikan segala tugasnya dengan usaha yang maksimal, tanpa paksaan. Menurut penelitian Adi & Raharjo (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memegang peranan penting terhadap kinerja pegawai. Sebab, jika pegawai tidak disiplin, maka produktivitasnya akan rendah. Perlunya melatih disiplin kerja yang baik bagi karyawan, maka semakin baik pula operasional perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di Malayu s.p. Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja adalah keinginan untuk bekerja menuju tujuan, dimana tujuan tersebut dapat memotivasi anggotanya dalam bekerja atau menciptakan mobilitas karir. Oleh karena itu, mengejutkan bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi seringkali memiliki produktivitas tinggi. Untuk itu motivasi pegawai harus di tingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu adanya penelitian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja pegawai menuntut peran organisasi berperan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif karena keberhasilan organisasi tergantung pada kepemimpinannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Gaya kepemimpinan, yaitu pola perilaku beragam yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pegawai. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahan agar dapat

memaksimalkan kinerjanya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat maksimal. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola bawahannya karena seorang pemimpin akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Musdalifah, (2016).

PT Marga Nusantara Jaya menjadi distributor resmi PT Konimex sejak 28 September 1985. Sejarah awal terbentuknya PT Marga Nusantara Jaya dimulai pada tanggal 8 Maret 1980, dimana pemerintah mengeluarkan keputusan tentang pemisahan antara badan usaha produksi dengan badan usaha distribusi. Hal tersebut dijawab oleh PT Konimex dengan mendirikan sebuah badan usaha distribusi dengan nama PT Marga Nusantara Jaya. PT Marga Nusantara Jaya Bertindak sebagai penyalur utama produk-produk Konimex dengan cakupan seluruh wilayah Indonesia. Senada dengan berkembangnya perusahaan, PT Konimex juga meluaskan bidang usahanya ke bidang industri permen dan makanan dengan nama Nimm's untuk permen dan Sobisco untuk makanan. Seiring berkembangnya wilayah cakupan distribusi, pelanggan, jumlah serta jenis produk, maka Konimex merasa perlu untuk menambah satu lagi perusahaan distribusi. Pada tanggal 28 September 1985, Bapak Djoenaedi Joesoef membeli perusahaan distribusi bernama PT Marga Nusantara Jaya. Mulai aktif menjalankan usahanya di bawah payung PT Konimex pada tanggal 1 Maret 1986. Pembelian tersebut menjadikan PT Konimex memiliki dua perusahaan distributor yang pembagiannya adalah PT Marga Nusantara Jaya sebagai distributor produk-produk non-farmasi.

Berdasarkan penelitian yang didapat, pada dasarnya sudah ada motivasi yang baik pada PT Marga Nusantara, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif dan juga tingkat presentase kedisiplinan yang di dapatkan masih kurang dari 50%. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Kinerja karyawan dinilai kurang baik, terdapat ketidakstabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran tepat waktu karyawan. Dalam menerapkan kedisiplinan karyawan,

sudah menggunakan teknologi fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawan. motivasi diketahui dari adanya dorongan dari perusahaan yang akan memberikan semangat pada karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, pemberian insentif/bonus bagi karyawan berprestasi, dan adanya pelatihan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia para karyawan. gaya kepemimpinan dapat diketahui seorang atasan telah memberikan pengarahan yang terstruktur terhadap tugas yang diberikan sehingga bawahan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Dengan demikian, diduga bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan melakukan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MARGA NUSANTARA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan suatu rumusan masalah yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Marga Nusantara

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, antara lain :

1. Dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan tema yang sama namun dengan sudut yang berbeda.
2. Sebagai masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

Efisiensi adalah perilaku suatu organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Informasi mengenai kinerja organisasi merupakan faktor yang sangat penting digunakan untuk menilai apakah proses operasional yang dilakukan dalam organisasi selama ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada kenyataannya, banyak organisasi mempunyai sedikit atau tidak sama sekali informasi mengenai aktivitas organisasi. Kinerja merupakan hasil dari tugas/kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2016:45). Menurut Rivai dan Basri (2015:96), tindakan adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan melaksanakannya menurut tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja menurut Guritno dan Waridin (2015:56) membandingkan kinerja seorang pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Hakim (2016:253) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan peran dan tugas individu tersebut dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu, yang berkaitan dengan tugas kerja menurut standar tertentu perusahaan di mana individu. bekerja Kinerja merupakan perbandingan kinerja seorang pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2014:56). Untuk mengukur kinerja, Becker dan Klimoski (2020:98) mengembangkan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, sikap, kerjasama, komunikasi. Kemudian indikator peneliti meliputi indikator menurut Becker dan Klimoske (2020:98).

2. Disiplin kerja

Simamora (2015:75) disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan dan prosedur. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk menunjukkan kepada karyawannya kesediaan untuk mengubah perilakunya dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan di tempat kerja dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai, 2014: 145) . Hasibuan (2014:88) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mengikuti segala aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja dijelaskan oleh Rivai dan Basri (2015:48) menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai 5 indikator yaitu kehadiran, mengikuti perintah kerja, memenuhi standar kerja, kewaspadaan tinggi, etika kerja. Kemudian indikator peneliti diantaranya adalah sebagai berikut Rivai dan Basri (2015:48).

3. Motivasi

Bagi Malthis (2015:201), motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Rivai (2014:125) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi orang untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya. Motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan kemampuan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu (Robbins dan Mary, 2015: 56). Motivasi merupakan faktor psikologis yang mewakili ketertarikan individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan tanggung jawab terhadap suatu aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2014: 26). Hasibuan (2014:122) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang mengendalikan dan menunjang perilaku seseorang agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah apa yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku tertentu (Amstrong, 2015:36). Siagian (2016:123) menyatakan bahwa dalam kehidupan organisasi, termasuk kehidupan bisnis dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mendapat perhatian yang sangat serius dari para manajer karena empat faktor: Filosofi hidup seseorang dalam bahasa sehari-hari tercermin dalam sebuah pepatah bahwa mengatakan "Itu adalah talas ubi jalar, ada kebaikan dan ada balas dendam." Dinamika kebutuhan manusia sangatlah kompleks dan tidak hanya bersifat material, tetapi juga psikologis. Tidak ada titik jenuh dalam memuaskan kebutuhan masyarakat. Perbedaan karakteristik individu suatu organisasi atau perusahaan disebabkan oleh tidak adanya satu teknik motivasi yang sama efektifnya bagi semua anggota organisasi dan bagi orang-orang di tempat, waktu, dan kondisi yang berbeda. Indikator motivasi berdasarkan George dan Jones (2015:175) adalah: perilaku karyawan, investasi karyawan, ketekunan karyawan. Kemudian menurut George dan Jones (2015:175), indikator yang peneliti miliki meliputi indikator.

4. Gaya kepemimpinan

Manajemen memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena tanpa manajemen yang baik sulit tercapainya tujuan organisasi. Ketika seorang pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, ia harus memikirkan gaya kepemimpinannya. Pemimpin harus benar-benar memahami tugas kepemimpinan dan mengetahui unsur-unsur kepemimpinan yang mempengaruhi tindakan, kemampuan memanggil, mengarahkan, kreatif dan membuat konsep. Gaya kepemimpinan Robert (2021:171) merupakan suatu bentuk perilaku yang dapat diciptakan dengan memadukan tujuan kelompok dan tujuan individu. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan merupakan suatu standar perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Thoha (2015:303) gaya kepemimpinan adalah

suatu standar perilaku yang digunakan seseorang ketika ia berusaha mempengaruhi perilaku orang lain menurut persepsinya. Sanusi (2020:142) gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dan strategi yang terdiri dari perpaduan filosofi, keterampilan, atribut dan sikap yang biasa diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan. Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya agar dapat bekerja sesuai hati nuraninya dan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. Ciri-ciri kepemimpinan Davis yang disebutkan Handoko (2014:290) mengacu pada tiga ciri utama yang mempengaruhi keberhasilan dalam pemerintahan antara lain: kecerdasan, keterampilan interpersonal, kemampuan memberdayakan. Kemudian indikator yang peneliti masukkan adalah indikator menurut Handoko (2014:290)..

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk bahan referensi dan perbandingan penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu juga dapat digunakan untuk bahan acuan sehingga tidak terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1	Marie Muhammad	Pengaruh Displin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja mempunyai pengaruh

	Marsudi Lestariningsih (2022)	terhadap kinerja karyawan pada PT Handal Prima Jaya Surabaya		yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Jaya Surabaya Handal, 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Jaya Surabaya Handal dan 3) Gaya manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dipercaya oleh Prima Jaya Surabaya..
2	Natsir Muhammad Nur Alam (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa	Gaya kepemimpinan ,motivasi, dan disiplin kerja	Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.
3	Nikous Soter Sihombing (2022)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan	Gaya kepemimpinan ,motivasi, dan	Hasil Penelitian: Secara parsial gaya kepemimpinan tidak

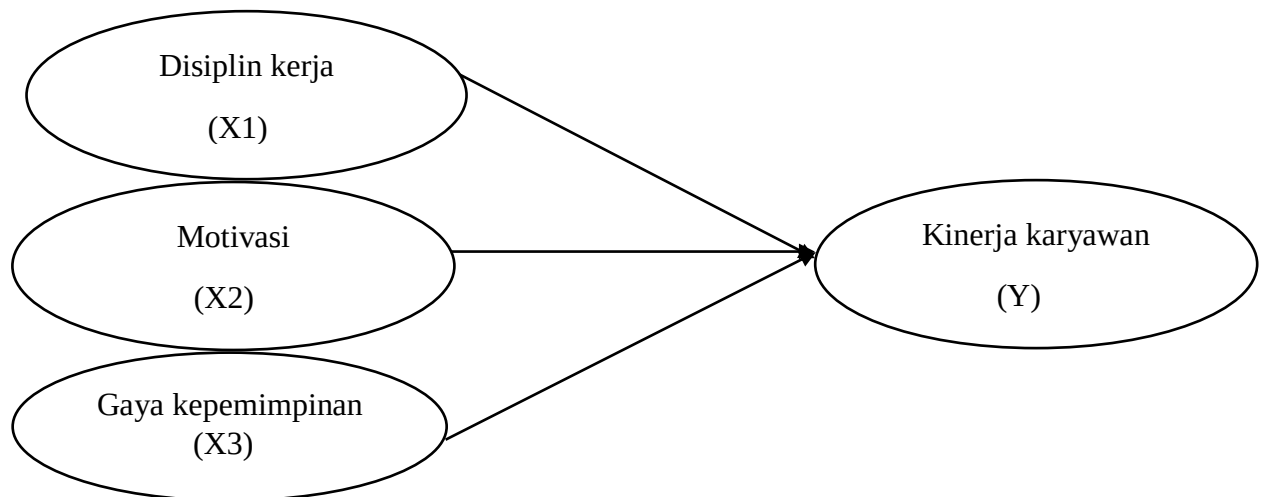
		Displin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan	disiplin kerja	berpengaruh positif dan tidak signifikan, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hasil kerja pegawai.
4	Heriswanto Melati Fitria (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe	Gaya kepemimpinan ,motivasi, dan disiplin kerja	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur Prima kaya.
5	Ika Khusnia Rahmawati Ali Mauludi (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat	Gaya kepemimpinan , motivasi, Lingkungan Kerja	Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dan lingkungan kerjapengaruh positif dan signifikan CV pada

		Klasik Tulungagung		karyawan Denov PutraBrilliant Nyoklat Classic Tulungagung.
--	--	-----------------------	--	--

Sumber : Data Sekunder diolah, 2023

C. Kerangka Pikir

Dalam dunia bisnis, suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya berkat tingginya kinerja karyawannya. Berkembangnya kinerja tinggi seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh pengamatan disiplin kerja, motivasi dan penggunaan gaya manajemen yang sesuai dengan keadaan pegawai tersebut. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian lain (Marie Muhammad, Marsudi Lestariningsih, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat mempengaruhi atau menimbulkan peningkatan kinerja para personel dalam perusahaan, hal ini tidak hanya memerlukan disiplin kerja yang cukup baik, namun juga disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik, sehingga dapat pula menghasilkan karyawan yang baik dan membantu perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Heriswanto dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu upaya untuk menjadikan karyawan menyalurkan peraturan dan mengarahkannya untuk terus mematuhi peraturan sesuai pedoman yang ada di perusahaan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Marga Nusantara

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian lain yang dilakukan Natsir Muhammad, Nur Alam dan lain-lain (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, dimana motivasi merupakan suatu keadaan yang membuat seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Pengembangan motivasi yang kuat akan memberikan hasil atau kinerja yang baik dan berkualitas. Menurut penelitian lain yang dilakukan

oleh Heriswanto dkk (2019), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi setiap pegawai dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya.

H2 : Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Marga Nusantara

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Khusnia Rahmawati, Ali Maulud (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikutnya untuk meningkatkan optimisme, kepercayaan diri dan komitmen terhadap tujuan dan tugas. Cara seorang manajer berperilaku ketika mengawasi bawahannya mempengaruhi peningkatan staf. Menurut penelitian lain yang dilakukan Natsir Muhammad, Nur Alam dkk (2022), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada wewenang. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mengarahkan karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Marga Nusantara

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Secara keseluruhan kesimpulan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Marga Nusantara menyatakan kinerja karyawan yang produktif dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara spesifik berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, penelitian ini juga memiliki kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja dengan mentaati peraturan agar dapat membentuk kinerja karyawan yang produktif. Kemudian perusahaan juga memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan dengan memberikan apresiasi sehingga produktivitas kinerja dapat meningkat. Kemudian pimpinan juga harus menjalin hubungan yang baik dengan berinteraksi dan memberdayakan dalam pengambilan keputusan, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan mempunyai semangat dalam membentuk kinerja.
2. Studi selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa variabel yang sesuai dan menggunakan pendekatan maupun metode yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memilih cakupan objek penelitian yang lebih luas, dan memberikan hasil yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, L. M. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Are Manado*. 2(3), 1592–1602.
- Christyanto, L. (2011). Peranan Sistem Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kegiatan Operasional Pada Siklus Persediaan dan Pergudangan. *Jurnal Akuntansi*. https://www.academia.edu/download/50499957/648-1879-1-PB_1.pdf
- Candana, D. M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan*. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 1–8.
- Dewayani, J., & Wahyuningsih, F. (2016). Sistem Informasi Monitoring Persediaan Spareparts Motor Dengan Menggunakan Metode Fifo Pada Toko Adil Jaya Motor Semarang. *Jurnal Ilmiah Komputer Akuntansi*, 9(1), 9. <https://provisi.ac.id/index.php/kompak/article/viewFile/43/42>
- Gusriani. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Heriswanto, Melati, F. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe*. 85, 1–23.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

- Ida Ayu Putu Septy Diantari, N. M. Y. (n.d.). *Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO), Tbk Cabang Denpasar Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia seseorang untuk mempengaruhi orang lain d. 1342–1360.*
- Ika Khusnia Rahmawati¹, A. M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. 16(2), 255–267.*
- Maabuat, E. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(01), 219–231.*
- Makisurat, A., Morasa, J., & Elim, I. (2014). *Penerapan Sistem Pengendalian Intern Untuk Persediaan Barang Dagangan Pada Cv. Multi Media Persada Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(2), 1151–1161.*
- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). *Terhadap Kinerja Pegawai. 4(1).*
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. (n.d.). *Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). 41(1), 16–24.*
- Puspitasari, A. T., Utomo, S. W., & Nuraina, E. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (. September.*
- Putra, F., Mustafa, L. O., & Arsyad, M. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan. Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik, 10(2), 11–17.*
- Rosalina, M., Wati, L. N., Kerja, D., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. 10, 18–32.*
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59–70.*
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.*

- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. Inovasi, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Soter Sihombing, Amril, Eddy Bachtiar, Lasman, Parhusip, Arisman, Silaen, M. (2022). Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan. *Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 50–62.
- Sri Sulistiyarningsih, Martini, F. I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 381–392.
- Susanti, E. N., Oktarina, I. A., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JurnalDimensi*, 11(1), 188–199. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.4069>
- Susanty, A., & Wahyu Baskoro, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0*. Jurnal Ilmiah Manajemen UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 1(1), 43–49.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 172–180.
- Tetap, D., Ekonomi, F., Pakuan, U., Fakultas, M., & Universitas, E. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor* Nancy Yusnita *) dan Hadi Harja Prana **). 1(2), 94–99.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGA NUSANTARA

Kepada Yth.

Karyawan PT Marga Nusantara

di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Demi tercapainya penelitian ini yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGA NUSANTARA**” dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Saudara/i untuk membantu mengisi beberapa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya. Kesediaan dan kerja sama yang Saudara/i berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Saudara/i yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Waassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Rahmat Novianto S.R

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah titik berikut ini dan berilah tanda (X) atau (✓) pada kolom jawaban yang menggambarkan identitas dari Bapak/Ibu/saudara/i

1	Nama	(boleh tidak di isi)	
2	Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan
3	Usia	☐ 20-25 tahun ☐ 31-40 tahun	☐ 26-30 tahun ☐ > 40 tahun
4	Tingkat Pendidikan	☐ SMA/SMK ☐ S1 ☐ D3	
5	Masa Kerja	☐ 2-5 tahun ☐ 11-15 tahun	☐ 6-10 tahun ☐ > 15 tahun

KUISIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang “PENGARUH DISPLIN KERJA,MOTIVASI,GAYA KEPEMIMPINAN TERHDADAP KINERJA KARYAWAN PT MARGA NUSANTARA“. Oleh karena itu kami memohon dengan hormat kesediaan untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda kami mengucapkan banyak terimakasih.

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda centang (✓) pada setiap pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan pendapat anda dimana:

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
- TS : Tidak Setuju (2)
- N : Netral (3)
- S : Setuju (4)
- SS : Sangat Setuju (5)

Item pernyataan :

Displin Kerja (X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Setiap karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja di PT Marga Nusantara					
2.	Setiap karyawan selalu mentaati peraturan sesuai SOP di PT Marga Nusantara					
3.	Setiap karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan sesuai standar kerja di PT Marga Nusantara					
4.	Setiap karyawan selalu berhati hati terhadap keselamatan pekerjaan di PT Marga Nusantara					
5	Setiap karyawan PT Marga Nusantara selalu mengerjakan tugas dengan standart moral yang tinggi.					
Motivasi (X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Setiap karyawan PT Marga Nusantara memiliki tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan.					

2.	Setiap karyawan PT Marga Nusantara selalu menyelesaikan pekerjaan sampai selesai setiap harinya.					
3.	Setiap karyawan PT Marga Nusantara yang memiliki kegigihan akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
4.	Setiap karyawan PT Marga Nusantara mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Gaya kepemimpinan (X3)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan di PT Marga Nusantara dinilai sudah tepat dalam pengambilan keputusan.					
2.	Pimpinan di PT Marga Nusantara selalu memberikan semangat kepada bawahannya.					
3.	Pimpinan di PT Marga Nusantara selalu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan					

4.	Pimpinan di PT Marga Nusantara selalu memberikan jalan keluar apabila terjadi konflik dalam suatu pekerjaan.					
----	--	--	--	--	--	--

Kinerja karyawan (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan di PT Marga Nusantara selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.					
2.	Karyawan di PT Marga Nusantara selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.					
3.	Karyawan di PT Marga Nusantara mempunyai komitmen dalam bekerja.					
4.	Karyawan di PT Marga Nusantara selalu mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Karyawan di PT Marga Nusantara selalu menjalin komunikasi antar bagian dalam menyelesaikan pekerjaan.					