

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi dimana dunia semakin hari semakin canggih dan persaingan usaha yang semakin ketat sehingga menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada diatas perusahaan lain. Namun untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya sistem yang efektif dan efisien dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Perlu adanya pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam bidang kinerja. karena dalam keberhasilan suatu organisasi salah satunya di tentukan olen kualitas kinerja anggota yang bekerja didalamnya. tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya yang dapat mewujudkan tujuan dari organisasi.

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai kegiatan seperti pelatihan dan pengembangan dari perusahaan guna meningkatkan kinerja para karyawan dan meningkatkan prestasi, keterampilan dan pengetahuan di masa depan untuk mencapai tujuan yang optimal untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*) dan menghindari terjadinya kerugian. kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut.

Hal ini didukung pendapat Emron *et, al.*, (2017), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan dan telah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemilikinya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Semua elemen ini bekerja sama untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan lebih cenderung mendukung dan setia kepada perusahaan.

Pemimpin memegang peranan penting dalam organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk menetapkan standar bagaimana karyawan harus berperilaku dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin dapat mendorong serta menyerahkan pembinaan kepada bawahan mereka guna membantu mereka meraih maksud tersebut. Kepemimpinan transformasional yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk membantu bawahannya supaya

berdasarkan dengan visi, misi serta maksud perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu yang memiliki keahlian memotivasi bawahan dengan membentuk sistem dan proses dalam organisasi yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan dengan keperluan organisasi. Untuk membentuk kedisiplinan pada karyawan, diperlukan gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan seperti ini mampu membuat karyawan melakukan tanggung jawabnya masing-masing secara sukarela, yang berujung pada hasil kerja yang lebih baik (Bahri, 2018).

Seorang pemimpin transformasional yaitu seseorang yang bisa merubah kondisi, merubah apa yang biasa dilakukan, berbicara mengenai maksud mulia, serta mempunyai referensi nilai-nilai kekeluargaan, keadilan, dan kesetaraan. Mereka juga harus mampu menyelaraskan visi masa depan dengan bawahannya, dan mengangkat keperluan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan karyawan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) sudah baik. Pegawai masih memahami setiap komunikasi yang disampaikan atasan dan rekan kerja yang baik. Akan tetapi atasan kurang memerhatikan komunikasi dengan bawahan, dimana atasan hanya berkomunikasi dengan karyawan pada waktu-waktu tertentu saja seperti pada saat rapat dan membahas tentang pekerjaan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki aspek yang berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Disiplin merupakan hal yang menjadi tolak ukur baik atau tidaknya peran pimpinan dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Hasri, 2020), mengatakan kedisiplinan

adalah kesadaran dan kesediaan individu mentaati semua hukum dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yakni seperangkat peraturan dan ketentuan yang diberlakukan oleh pengurus suatu organisasi, yang telah disepakati oleh dewan komisaris ataupun pemilik perusahaan, dan disetujui oleh serikat pekerja. Individu yang bergabung dengan organisasi patuh akan peraturan dengan senang hati, karena penting untuk mempertahankan tempat kerja yang produktif dan aman. Disiplin kerja bisa dipengaruhi oleh beragam faktor, mencakup sistem kerja di suatu kantor, motivasi yang diterima karyawan dari pimpinan perusahaan, dan lingkungan lokasi mereka bekerja Afandi (2018). Dari segi disiplin kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Aceh Timur masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada, ini dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 08.00 WIB menjadi 08.30 WIB. Sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Aceh Timur. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan ketidakpuasan karyawan yang tidak dibayar sesuai dengan kewajibannya, seperti upah, atau memiliki beban kerja yang berlebihan tanpa perawatan yang tepat. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang dapat berdampak pada kualitas pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan yang rendah merupakan tanda bahwa kondisi perusahaan semakin memburuk, terlihat dari Sering terjadi

produktivitas kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang usaha perkebunan tentu diperlukan kinerja yang terlatih dan produktivitas yang tinggi untuk kelangsungan perusahaan. Namun selama dua tahun terakhir ini kinerja PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) mengalami penurunan. Menurunnya kinerja pegawai dilihat dari ada pegawai yang tidak memiliki kualitas dan kuantitas kerja, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Hal ini bisa dilihat dari hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target dan jauh dibawah RKAP. Selain itu, kondisi perawatan tanaman kelapa sawit yang belum optimal dan perlu mendapat perhatian karena akan berdampak terhadap peraian produksi perusahaan tersebut. Dengan menurunnya kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) akan menghambat dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan kedepannya yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

PT Perkebunan Nusantara 1 (Persero) disingkat PTPN1 dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah no 6 tahun 1999, tanggal 14 februari 1996, perusahaan yang berstatus sebagai badan usaha milik Negara (BUMN) ini

bergerak dibidang usaha Agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengelolaan komoditas kelapa sawit dan karet yang mencakup areal dan tanaman, pemeliharaan tanaman, pengelolaan tanda buah segar (TBS) dan lain-lain. Kelapa sawit dan karet kemudian diproduksi Kembali menjadi suatu produk yang siap dipasarkan. Perusahaan ini juga merupakan perusahaan yang berorientasi pada pemaksimalan laba, sebagai perusahaan yang memiliki tujuan tersebut diperlukan profesionalisme dan produktivitas yang tinggi dalam mengelola perusahaan sehingga mampu menyediakan kebutuhan pasar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat terus maju dalam mencapai visi dan misinya. Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) terkait dengan **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur.”**

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan latar belakang serta persoalan diatas, maka rumusan masalah yang bisa disusun pada pengkajian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur?

2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan pada pengkajian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah serta perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bisa dipakai selaku bahan guna mendapat informasi tambahan perihal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Dengan pengkajian ini harapannya peneliti bisa mengaplikasikan ilmu yang didapat sepanjang perkuliahan serta memperbanyak pengalaman, wawasan dan belajar selaku praktisi guna menganalisis sebuah persoalan berikutnya mengambil keputusan serta kesimpulan

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara 1

Bagi PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka melakukan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, berkompeten dan professional dalam bidangnya, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis.

2. Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

3. Bagi penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menanbah wawasan mengenai kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Tehnik kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan atau pemimpin senior lainnya dapat begitu memengaruhi keputusan mereka tentang cara mengelola dan menjalankan perusahaan. Bass (2016), Kepemimpinan transformasional dilandaskan pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan terhubung dengan pengikutnya, yang mengarah pada perasaan percaya, kagum, setia, dan hormat. Pada gilirannya, pengikut memiliki tingkat komitmen serta motivasi yang tinggi guna mencapai serta melakukan yang terbaik. Karakteristik ini dapat dilihat sebagai empat elemen kunci dari kepemimpinan transformasional.

Menurut Robbins (2020), Pemimpin transformasional memerhatikan keprihatinan serta keperluan pengembangan pengikut individu dan mendukung pengikut mengamati persoalan lama dengan tehnik baru, menanamkan dalam diri mereka rasa kesadaran dan kegembiraan yang lebih besar tentang potensi kesuksesan. Ini mengilhami pengikut guna menerbitkan usaha ekstra dalam meraih maksud kelompok.

Menurut Yukl (2020), Kepemimpinan transformasional bergantung di nilai-nilai moral di pengikutnya guna memotivasi mereka menjadi lebih sadar akan isu-isu etika dan memobilisasi sumber daya mereka guna mereformasikan institusi. Modiani (2014), Kepemimpinan transformasional yaitu keahlian guna menginspirasi serta memotivasi orang lain guna meraih hasil yang lebih besar dari

yang direncanakan semula, serta guna kepentingan kelompok secara keseluruhan. Ini adalah keterampilan yang sangat penting bagi setiap pemimpin, dan dapat menjadi sangat kuat bila diterapkan dalam konteks perubahan organisasi.

Sebagai kesimpulannya bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perasaan pengikutnya, dengan kepercayaan sebagai bahan utamanya. Untuk menciptakan hubungan saling percaya, pemimpin harus dihormati dan dikagumi oleh pengikutnya. Karyawan juga akan lebih nyaman bekerja di bawah pemimpin yang mereka percayai, yang akan membawa kesuksesan perusahaan.

2.1.2 Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan supaya menjadi pemimpin yang tepat serta mempunyai sifat serta sikap paling baik menurut Robbins (2011).

a) Teori sifat (*traits theory*)

Teori sifat kepemimpinan mengidentifikasi kombinasi faktor psikologis yang dapat membantu membedakan pemimpin dari pengikut. Salah satu pendekatan yang populer untuk ini adalah pendekatan kecerdasan emosional (EI), yang percaya bahwa pemimpin juga ahli dalam mengelola dan mengendalikan emosi, yang di landaskan pada lima elemen inti :

a. *Self – awereness*

Kesadaran diri yaitu kemampuan kunci untuk memahami perasaan, pikiran, dan evaluasi diri anda sendiri. Ini memungkinkan anda guna lebih mengerti kekuatan serta kelemahan anda sendiri, serta kekuatan dan kelemahan orang lain.

b. Self-regulation

Pengaturan diri yaitu kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dan perilakunya sendiri dalam situasi apa pun. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang seringkali bertentangan dengan apa yang mereka rasakan, yang merupakan komponen kunci dari pengaturan diri.

c. Motivation

Motivasi yaitu dorongan internal yang mengarahkan orang untuk mengambil tindakan dengan tujuan tertentu dalam pikiran. Itu bisa datang dari dalam, atau dipengaruhi oleh faktor eksternal.

d. Emphaty

Empati yakni keahlian guna mengerti serta berbagi perasaan individu lain. Ini sering dianggap sebagai kualitas manusia yang mendasar, dan sering dilihat sebagai komponen kunci dari keterampilan sosial.

e. Social skil

Keterampilan sosial sangat penting untuk komunikasi dan interaksi dengan orang lain. Mereka dapat digunakan untuk berbicara dengan orang secara verbal dan non-verbal, dan dapat membantu membangun hubungan.

b) Teori kepemimpinan situasional

Teori kepemimpinan situasional menerangkan bahwasanya tidak terdapat satu pun gaya kepemimpinan "terbaik" yang berhasil dalam segala situasi, sedangkan model agen perubahan menekankan perlunya para pemimpin mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat untuk melakukan perubahan. Salah satu teori agen perubahan yang sangat komprehensif yakni teori kepemimpinan

transformasional, yang awalnya dikembangkan oleh Jones MacGreger Burns pada konsep politik.

c). Teori kepemimpinan perilaku (*behavior theory*)

Teori kepemimpinan berlandaskan di sikap yaitu kebalikan dari *The Great Man Theory*. Teori perilaku mengatakan bahwasanya tidak perlu memiliki kualitas kepemimpinan alami untuk menjadi pemimpin yang sukses. Faktanya, pengajaran, pengalaman, dan pengamatan yang baik dapat membantu seseorang belajar bagaimana memimpin secara efektif. Kepemimpinan yang efektif yaitu hasil dari penggunaan teknologi yang terampil, interaksi manusia, dan pemikiran konseptual. Pengetahuan teknis mengacu pada pemahaman pemimpin tentang suatu proses atau teknik, Keahlian manusia menyertakan kesanggupan guna bekerja dengan baik sama individu lain, dan keterampilan konseptual memungkinkan perumusan ide untuk menjalankan organisasi secara efektif.

2.1.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sanusi dan Sutikno (2009), ada berbagai faktor yang memengaruhi kepemimpinan;

1. Keahlian dan pengetahuan

Pengalaman kepemimpinan, pendidikan, serta pengalaman kerja semuanya dapat membantu dalam menentukan apakah seseorang cocok untuk memimpin tugas tertentu. Selain itu, pengalaman ini dapat membantu pemimpin belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, yang dapat membawa kesuksesan dalam peran mereka.

2. Jenis pekerjaan ataupun lembaga lokasi pemimpin itu melakukan tugas jabatannya.

Setiap jenis organisasi memiliki tujuan yang berbeda dan membutuhkan perilaku dan sifat kepemimpinan yang berbeda. Ini berarti bahwa pemimpin dalam berbagai jenis organisasi harus memiliki keahlian dan kemampuan yang berbeda.

1. Sifat-sifat kepribadian pemimpin

Kepribadian yang berbeda menyebabkan perilaku dan sikap yang berbeda dalam menjalankan kepemimpinan, meskipun pemimpin dengan latar belakang pendidikan yang sama dapat memimpin organisasi yang sama. Hal ini bisa jadi karena perbedaan karakter dan kepribadian, yang bisa membuat satu pemimpin lebih cenderung mengambil risiko, sementara yang lain lebih berhati-hati dan konservatif.

2. Sifat – sifat kepribadian pengikut

Ada banyak alasan mengapa pengikut mau menerima dan melaksanakan perintah atau tugas yang diberikan oleh seorang pemimpin. Interaksi yang bagus antar atasan serta bawahan termasuk kunci untuk mencapai suatu tujuan. Jika ada keharmonisan antara pemimpin dan pengikut, kelompok akan berhasil.

2.1.4 Indikator – Indikator Kepemimpinan Transformasional

Terdapat beberapa indikator pada kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010).

1. Kharisma

Pemimpin dengan karisma mampu menciptakan suasana yang memotivasi dengan menggunakan pesona dan daya tarik pribadi mereka. Mereka juga memiliki keahlian luar biasa guna menjadikan individu lain menunjang misi serta

visi mereka. Hal ini membuat mereka sangat berharga bagi bawahannya, yang dapat merasa antusias dan berkomitmen terhadap tujuan mereka.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspirasional dapat dilihat sebagai seorang pemimpin yang bersemangat mengkomunikasikan masa depan idealis organisasinya. Mereka mungkin menggunakan komunikasi verbal atau simbol untuk memotivasi bawahan. Tujuannya adalah agar semua bawahan memiliki visi yang sama, itulah sebabnya pidato dan simbol motivasi sangat penting.

3. Stimulasi Intelektual

Seorang pemimpin yang merangsang kreativitas intelektual di antara bawahannya dapat membantu mereka menemukan solusi baru untuk masalah lama. Pemimpin akan mendorong bawahannya untuk memperhatikan masalah yang ada dan mengembangkan pendekatan inovatif untuk menyelesaikannya.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian individu ialah ciri kepemimpinan yang baik. Pemimpin selalu memperhatikan bawahannya, memperlakukan mereka secara individual dan melatih serta menasihati mereka. Mereka juga mendorong bawahan untuk jeli dan mencari kemampuan orang lain. Ini membantu bawahan fokus pada kekuatan dan pengembangan mereka sendiri.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2009) yaitu:

1. Pengaruh ideal/kharismatik: Beberapa sikap yang cenderung menguak emosi serta pengenalan yang kuat dari pengikut kepada pemimpin adalah kepemimpinan yang karismatik, terbuka dan jujur, dan bergairah dengan apa yang anda yakini.

2. Untuk memberikan setiap orang perhatian individu yang mereka butuhkan, pemimpin harus memberikan dorongan, dukungan, dan pelatihan kepada bawahan mereka.
3. Motivasi dapat menjadi alat yang ampuh untuk membuat orang melakukan pekerjaan terbaik mereka. Akan sangat membantu untuk mengomunikasikan visi yang menginspirasi kepada tim Anda, membantu mereka untuk fokus pada tugas yang ada, dan mencontohkan perilaku yang benar.

Dari teori Fiedler dalam Badane, (2017) indikator kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (anggota) yaitu tingkat kepercayaan, keyakinan dan respek bawahan terhadap pimpinan mereka.
2. Struktur tugas yang ada didalam pekerjaan tersebut tingkat dimana penugasan pekerjaan prosedurkan (yakni terstruktur atau tidak terstruktur).
3. Kekuasaan posisi pemimpin tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang pemimpin mempunyai variabel kekuasaan seperti memperkerjakan, mencatat, mendisiplinkan, mempromosikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti gaji.

Dari beberapa indikator diatas, Menurut Robbins, (2010) kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja individu dan kelompok dalam organisasi. Beberapa indikator penting dari kepemimpinan ini termasuk pengaruh dan inspirasi yang kuat, kemampuan untuk mengartikulasikan visi yang jelas, memotivasi dan mempengaruhi bawahan untuk

mencapai prestasi tinggi, serta mendukung pengembangan karyawan dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu sebuah perintah ataupun kebijakan yang dibentuk oleh pimpinan sebuah organisasi, disetujui oleh dewan komisaris ataupun yang punya modal, disetujui oleh serikat pekerja, serta diketahui oleh dinas tenaga kerja untuk mempertahankan tingkat produktivitas tertentu diantara karyawan. Mereka yang bergabung dalam organisasi diharapkan mematuhi peraturan tersebut dengan senang hati. Menurut Siagian, (2015) menerangkan bahwasanya Disiplin ialah perbuatan manajemen yang memicu anggota organisasi guna mencukupi tuntutan beragam ketetapan. Ini bisa digunakan untuk memotivasi karyawan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, dan menjaga ketertiban. Menurut Sastrohadiwiryo, (2019) menerangkan bahwasanya Disiplin pegawai bisa diartikan selaku perilaku hormat, taat, serta patuh atas kebijakan yang berlaku, bisa tertulis ataupun tidak tertulis. Karyawan yang menjaga sikap tersebut mampu menjalankan tugasnya dan terhindar dari hukuman jika melanggar kekuasaan yang diserahkan untuknya.

Menurut Rivai, (2015) Disiplin kerja yakni cara guna berkomunikasi sama karyawan dan mendorong mereka guna merubah sikap serta usaha mereka dalam bekerja guna memenuhi standar perusahaan. Ini juga dapat membantu karyawan menjadi lebih sadar akan emosi mereka dan bagaimana mereka merespons situasi. Perihal indikator disiplin kerja di pengkajian ini diambil menurut persepektif (Aini, 2020), yakni ketepatan waktu, memakai peralatan kantor dengan tepat, tanggung

jawab yang tinggi serta kepatuhan atas kebijakan kantor. Sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya Disiplin kerja yakni aturan atau seperangkat pedoman yang mengatur bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini bisa berupa aturan yang ditetapkan oleh manajemen, atau bisa juga berupa harapan umum yang diikuti karyawan. Agar efektif, disiplin kerja harus ditegakkan secara konsisten oleh manajemen.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk menjaga kantor yang efisien dan tertib, penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kooperatif. Ini akan membantu memotivasi karyawan untuk melakukan tugas mereka sebaik mungkin, dan itu akan menciptakan suasana yang lebih positif secara keseluruhan. Jika pegawai di kantor tidak mengikuti aturan, maka akan sulit bagi kantor untuk maju dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai keberhasilan, kantor harus menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yakni:

1. Jika seorang karyawan merasa bahwa kompensasi mereka adil dan setara, mereka cenderung mematuhi peraturan tempat kerja. Jika kompensasi mereka secara signifikan kurang dari apa yang mereka anggap layak, mereka mungkin menjadi tidak puas dan cenderung tidak menjunjung tinggi disiplin. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil untuk pekerjaan mereka, mereka cenderung menjadi produktif dan kooperatif. Jika seseorang menerima

paket kompensasi yang jauh di bawah kebutuhan untuk mempertahankan standar hidup yang layak, kemungkinan besar mereka akan mulai mengabaikan tugasnya dan sering meminta izin untuk pergi. Namun, memberikan kompensasi yang memadai tidak selalu cukup untuk memastikan disiplin yang tepat di masa lalu.

2. Teladan pemimpin penting dalam menegakkan disiplin di tempat kerja, karena semua karyawan akan memperhatikan bagaimana dia menangani dirinya sendiri dan mengikuti aturan yang ditetapkan di tempat kerja. Jika pimpinan tidak mampu mengendalikan dirinya, hal ini dapat mengakibatkan karyawan datang terlambat atau melanggar kebijakan tempat kerja lainnya.
3. Tidak ada peraturan khusus tentang bagaimana mendisiplinkan karyawan, karena perusahaan tidak memiliki peraturan tertulis guna di pakai selaku pedoman bersama. Artinya disiplin tidak bisa dilaksanakan secara efektif, karena cuma sesuai perintah lisan yang dapat berubah terkait pada situasi serta keadaan. Perusahaan yang mempertahankan disiplin yang efektif mengandalkan aturan tertulis yang dapat disepakati oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengetahui bahwa perilaku apa pun yang tidak dapat diterima akan mendapat konsekuensi, tanpa diskriminasi.

Keberanian pimpinan dalam menindak pelanggaran disiplin menjadi contoh yang kuat bagi seluruh karyawan, yang akan lebih cenderung mematuhi peraturan dan menghormati wewenang jika mengetahui bahwa pimpinan akan mengambil tindakan yang tepat ketika terjadi pelanggaran. Ini mengirimkan pesan

yang jelas bahwa pelanggaran tidak akan ditoleransi dan mereka yang tidak mematuhi akan menghadapi konsekuensi. Jika manajemen tidak berani mengambil tindakan, bahkan jika karyawan dengan jelas-jelasnya menentang disiplin, hal ini akan begitu memengaruhi situasi kerja di perusahaan. Jika manajemen tidak berani memberikan hukuman, maka banyak pegawai akan mengucapkan “untuk apa disiplin, dan orang yang menentang disiplin tidak pernah dikenakan sanksi.

Menurut Hasibuan, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yakni:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat disiplin yang mereka alami di tempat kerja. Pada hakekatnya, pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan mesti berdasarkan keahlian mereka untuk memastikan mereka tetap sejalan dan serius dengan pekerjaan mereka.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting dalam menentukan tingkat disiplin dalam suatu organisasi. Karena pemimpin akan memberi contoh kepada bawahannya, penting bagi mereka untuk memiliki hubungan yang positif dengannya.

3. Kompensasi

Semakin besar kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya, semakin besar kemungkinan karyawan itu akan

menampilkan disiplin kerja yang baik. Kebalikannya, bila kebutuhan primer karyawan tidak terpenuhi, mereka akan sulit untuk disiplin.

4. Sanksi Hukum

Semakin beratnya sanksi hukum akan menjadikan karyawan takut guna mengambil perbuatan disipliner, serta kepatuhan karyawan atas kebijakan perusahaan akan makin baik. Hal ini akan berdampak pada penurunan jumlah pelanggaran dan peningkatan produktivitas.

5. Pengawasan

Pengawasan yakni perbuatan yang paling tepat guna mencapai kedisiplinan kerja karyawan itu.

Menurut Hasibuan, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni:

1. Tujuan dan Kemampuan

Sasaran yang ditugaskan kepada karyawan harus menantang tetapi dalam kemampuan mereka. Bila pekerjaan tersebut di luar kemampuan mereka ataupun pekerjaan itu di bawah tingkat keahlian mereka, maka motivasi serta kedisiplinan karyawan akan lemah. Inilah mengapa penting untuk memiliki orang yang benar dalam pekerjaan yang benar serta orang yang benar untuk tugas yang benar.

2. Kepemimpinan

Pada hal disiplin kerja karyawan, pimpinan adalah contoh yang diikuti oleh bawahannya. Pemimpin perlu memberi contoh perilaku yang baik, jujur, adil, serta konsisten dengan kata-kata mereka. Mereka semestinya tidak menginginkan disiplin yang baik dari bawahan mereka bila mereka

sendiri tidak menunjukkan kualitas yang sama. Pemimpin harus disiplin untuk memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Ini membantu memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mengikuti aturan dan norma yang sama..

3. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh remunerasi, karena gaji yang memuaskan akan memberikan rasa puas dan cinta kepada pegawai terhadap pekerjaannya, sedangkan remunerasi yang tidak memadai akan mempersulit pegawai untuk mendisiplinkan diri. Perusahaan harus memberi karyawan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, agar mereka tetap disiplin dan termotivasi.

4. Keadilan

Keadilan mendorong pengakuan dan koreksi perilaku karyawan, karena penting untuk menjaga rasa kesetaraan dan rasa hormat di antara manusia. Bila keadilan di jadikan dasar kebijaksanaan pada penyerahan balas jasa (pengakuan) ataupun hukuman, maka akan memicu berkembangnya disiplin pegawai yang baik. Seorang pemimpin ataupun manajer yang mampu menjalankan kepemimpinan yang baik senantiasa berlaku adil kepada seluruh bawahannya, sebab ia memahami bahwasanya dengan keadilan yang baik akan muncul disiplin yang baik.

5. Pengawasan Melekat

Atasan harus mengambil tindakan untuk memastikan bahwa karyawan disiplin dan pekerjaannya dilakukan secara efektif, karena tanpa pengawasan ini, atasan tidak dapat secara langsung memantau sikap,

moral, perilaku, semangat kerja, serta capaian bawahannya. Dengan demikian, atasan hamesti senantiasa hadir di lokasi kerja guna memberikan instruksi dan mengawasi karyawannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi pidana menggenggam peranan pokok guna memelihara kedisiplinan pegawai. Karena mereka efektif dalam mencegah karyawan melanggar peraturan perusahaan, mereka membantu menjaga sikap dan perilaku disiplin di tempat kerja. Berat ringannya sanksi yang diaplikasikan juga akan memengaruhi baik buruknya disiplin pegawai. Sanksi mesti ditentukan sesuai pertimbangan yang logis, masuk akal serta disampaikan pada semua karyawan secara jelas dan ringkas.

7. Ketegasan

Pemimpin harus bersedia mengambil tindakan yang tepat terhadap setiap karyawan yang melanggar kebijakan organisasi, meskipun tindakan tersebut dapat mengakibatkan tindakan disipliner.

8. Hubungan Kemanusiaan

Lingkungan kerja yang baik tercipta dari hubungan manusia yang harmonis antar karyawan di semua level perusahaan. Pemimpin dan manajer dapat membantu mewujudkan hal tersebut dengan menciptakan suasana keharmonisan dan pengikat hubungan manusia baik dengan vertikal ataupun horizontal. Jika hal ini dilakukan, maka karyawan akan lebih merasa nyaman dan produktif dalam bekerja.

Menurut Thoha, (2017) terdapat 5 faktor pada penilaian kedisiplinan kerja atas pemberian layanan di masyarakat yakni:

1. Kualitas disiplin kerja karyawan ialah penting, karena dapat mendukung menetapkan bahwasanya tugas diakhiri pas waktunya, serta karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui motivasi positif, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan memanfaatkan waktunya.
2. Kuantitas pekerjaan mencakup jumlah total output dan kontribusi.
3. Agar kompensasi itu sesuai, orang yang memintanya harus memberikan saran, petunjuk ataupun pemulihan.
4. Lokasi tempat kerja ataupun kediaman.
5. Konservasi berarti menghormati kebijakan, meskipun mungkin bertentangan dengan keinginan kita sendiri, guna menjaga kesehatan lingkungan kita. Memiliki keberanian untuk mengambil langkah-langkah guna mencegah perbuatan yang berlawanan dengan kebijakan.

Menurut Rivai, (2015) Ada empat perspektif daftar yang terkait disiplin kerja yakni:

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) ialah berupaya mengadili orang yang berlaku salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yang membantukan karyawan memperbaiki sikapnya yang tidak benar.
3. Pandangan hak-hak seseorang sepanjang perbuatan-perbuatan disiplin.
4. Pandangan utilitarian (*utilitarian perspective*) yakni khusus kes pemanfaatan disiplin cuma ketika resiko-resiko perbuatan disiplin melebihi efek-efek negatifnya.

2.2.3 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja begitu diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Tidak mengikuti instruksi dapat mengakibatkan keterlambatan atau melesetnya target, baik bagi pekerja itu sendiri maupun atasannya. Selain itu, disiplin yang baik dapat bermanfaat baik bagi karyawan maupun atasannya. Menurut Sutrisno, (2015) menggambarkan Disiplin kerja penting untuk alasan efisiensi dan keselamatan. Dengan mencegah karyawan membuang-buang waktu dan energi, ini membantu mencegah kerusakan pada properti, peralatan, dan perlengkapan perusahaan. Selain itu, karyawan yang disiplin cenderung tidak ceroboh dan melakukan pencurian. Maka sesungguhnya dengan disiplin kerja ini bisa berguna yang dapat dirasa oleh pihak perusahaan serta karyawan, yaitu:

1. Untuk organisasi serta perusahaan, disiplin kerja yang baik akan membantu menjaga ketertiban serta lancarnya penyelenggaraan tugas, hingga kedepannya bisa mencapai tujuan secara efisien.
2. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang positif dan nyaman penting untuk karyawan supaya mereka bisa termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat dan penuh kesadaran. Ini akan membantu mereka untuk melakukan tugasnya secara efektif, dan juga mengembangkan energi dan pikiran mereka hingga potensi penuh mereka. Untuk mendukung kelancaran semua kegiatan dalam organisasi, diperlukan kedisiplinan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2020) pada hakekatnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, yaitu:

1. Untuk membuat pekerjaan selancar dan senyaman mungkin, karyawan mesti mematuhi seluruh kebijakan perusahaan, yang telah ditentukan berdasarkan kebijakan serta panduan kerja. Hal ini memastikan bahwasanya semua orang yang terlibat di lokasi kerja beroperasi di bawah pedoman dan harapan yang sama.
2. Karyawan diharapkan untuk menggunakan waktu yang diberikan dengan bijak, dengan bekerja semaksimal mungkin dalam batas-batas jadwal kerja perusahaan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengejar tujuan mereka sendiri, yang bermanfaat bagi perusahaan juga.
3. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh mereka, tetapi karyawan yang tidak memenuhi harapan tersebut dapat menghadapi tindakan disipliner. Karyawan yang terus-menerus terlambat atau gagal menyelesaikan tugas yang diberikan mungkin diberi tanggung jawab tambahan untuk mencoba dan memberi kompensasi.
4. Jika tingkat absensi rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut disiplin dan mempunyai tingkatan disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkatan absensi tinggi menandakan pegawai tersebut tidak disiplin dan mempunyai tingkatan disiplin kerja yang rendah.

Menurut Ghozali, (2016) faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

1. Tinggi rendahnya penyerahan kopensasi.
2. Terdapat tidaknya teladan pimpinan pada perusahaan organisasi.
3. Terdapat tidaknya kebijakan jelas yang dapat dijadikan tumpuan.

4. Beraninya pemimpin saat menarik putusan.
5. Adanya tidaknya pengontrolan pemimpin.
6. Adanya tidaknya perhatian pada karyawan.

Indikator disiplin kerja karyawan menurut Dharma (2003) yaitu:

1. Kehadiran karyawan setiap hari: Karyawan mesti datang di perusahaan sebelum jam kerja agar dapat mulai bekerja. Banyak perusahaan memiliki saran tentang mesin absensi tentang cara melacak kehadiran.
2. Ketepatan jam kerja: Penentuan hari kerja serta jam kerja ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan harus ikut akan kebijakan jam kerja, jam istirahat, serta agenda kerja lainnya. Mereka tidak diperbolehkan melanggar jadwal tersebut, terlambat bekerja, atau bekerja melebihi jumlah jam yang diperbolehkan per hari.
3. Memakai pakaian kerja serta tanda pengenal: Seluruh karyawan mesti berpakaian rapi serta sopan saat bekerja, serta harus membawa tanda pengenal saat melakukannya. Dalam kebanyakan kasus, perusahaan memberikan seragam yang identik kepada semua karyawannya sebagai tanda persatuan dan keakraban.

Kepatuhan karyawan terhadap aturan: Bila sikap karyawan berefek negatif di pekerjaan mereka, pemimpin mesti siap mengambil perbuatan disipliner. Ini dapat mencakup apa saja mulai dari peringatan lisan hingga pemecatan. Ketidaktaatan bisa menjadi indikator masalah, jadi pemimpin harus segera mengatasinya.

Menurut Hasibuan, (2020) disiplin kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi. Disiplin kerja

dapat dibentuk melalui pemahaman dan penerapan aturan dan kebijakan organisasi, serta pembinaan dan pengawasan yang efektif. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan yaitu refleksi dari perasaan individu atas pekerjaannya. Robbins, (2009) mengartikan Individu yang puas sama pekerjaan mereka umumnya mempunyai perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, menerima lebih banyak penghargaan daripada yang mereka yakini, dan cocok untuk jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak faktor yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja, termasuk pekerjaan yang menantang dengan mental, situasi kerja yang meunjang, teman kerja yang menunjang, dan keselarasan kepribadian.

Luthans, (2016) menerangkan bahwasanya Kepuasan kerja yakni emosi positif yang muncul dari kepuasan mengerjakan proyek atau pekerjaan yang Anda sukai. Orang dengan tingkatan kepuasan kerja yang tinggi biasanya dipandang mempunyai perilaku positif dalam semua aspek kehidupan kerja mereka.

Kepuasan kerja yaitu ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan sejauh mana mereka senang dan tidak senang pekerjaan mereka terkait dengan penghargaan yang mereka anggapkan akan mereka terima. Orang dengan tingkatan kepuasan yang tinggi biasanya senang dengan pekerjaan mereka, sedangkan mereka yang tidak puas mempunyai perasaan negatif mengenai pekerjaan mereka (Robbins and judge, 2009).

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan individu atas pekerjaannya. Hal itu bisa diamati dari sikap positif atas pekerjaan serta lingkungan di sekitarnya. Faktor-faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja mencakup perputaran, ketidakhadiran, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja yakni salah satu hal terpenting yang bisa dimiliki individu pada lokasi kerja. Ini dapat memiliki dampak yang berlainan di pekerja yang berlainan, menyangkut di karakteristik masing-masing. Hal itu begitu tergantung pada perilaku mental seseorang yang berkaitan selaras sama Roe dan Byars (2008), menerangkan bahwasanya Tingkat kepuasan kerja yang tinggi membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Tingkat kepuasan yang minim termasuk tekanan yang dapat membawa kerusakan ataupun kemunduran untuk organisasi, namun pada akhirnya akan mengejar mereka (Juni Priansa, 2016).

Sesuai beragam pendapat tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya Kepuasan kerja yaitu campuran yang kompleks dari perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan evaluasi mereka terhadapnya. Ini mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

berbagai teori yang menerangkan persoalan kepuasan kerja yakni;

a. Opponent – Process Theory

Teori yang diungkapkan oleh Landy, (2011) ini memfokuskan Orang berusaha menjaga keseimbangan emosional dengan merasa puas dengan situasi yang mereka alami, dan dengan menikmati emosi yang disediakan oleh situasi

tersebut. Jika seseorang puas dengan situasinya saat ini, itu akan membantu mereka menjaga keseimbangan emosional. Namun, jika seseorang tidak puas dengan situasinya saat ini, hal itu dapat menyebabkan masalah emosional.

b. Discrepancy Theory

Konsep yang diungkapkan oleh Porter, (2020) menerangkan bahwasanya Kepuasan kerja yakni perbedaan antar apa yang kita inginkan serta apa yang sebenarnya kita dapatkan. Ditambahkan oleh Locke, (2008) bahwasanya Kepuasan merupakan hasil kesesuaian antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi faktual. Makin selaras situasi nyata dengan situasi yang diharapkan, maka makin tinggi tingkatan kepuasannya. Kebalikannya, makin banyak ketidakselarasan antar situasi nyata dan situasi yang diinginkan, makin tinggi perasaan ketidakpuasan.

c. Equity Theory

Teori keadilan yang diungkapkan oleh Adam, (2009) menerangkan bahwasanya seseorang umumnya puas dengan bidang spesifik dari pekerjaan mereka, seperti gaji, rekan kerja, serta pengawasan. Jika aspek-aspek ini sesuai dengan jumlah aspek yang harus diterima, pekerja merasa puas. Jika pekerja merasa bahwa kompensasi mereka tidak mencerminkan kontribusi mereka, hal ini akan mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka.

2.3.3 Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didasarkan pada keadaan psikologis karyawan. Orang yang senang serta puas dalam pekerjaannya senantiasa termotivasi guna memberikan yang terbaik. Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia akan jadi

lesu, melaksanakan kesalahan, serta jadi beban untuk majikannya. Komponen serta faktor yang berkerjasama atas kepuasan kerja ini yakni yaitu;

1. Kompensasi serta situasi kerja

Salah satu faktor pokok yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan yakni gaji dan tunjangan yang ditawarkan perusahaan. Karyawan yang dibayar dengan baik, memiliki insentif, bonus, perawatan kesehatan, dan lingkungan kerja yang positif lebih puas serta puas dengan pekerjaannya daripada mereka yang tidak mempunyai tunjangan yang serupa. Lokasi kerja yang sehat pula memperbanyak nilai untuk karyawan.

2. Keselarasan kehidupan kerja

Karyawan mencari pekerjaan yang menawarkan keseimbangan kerja/hidup yang baik dan kebijakan yang memungkinkan mereka menyeimbangkan waktu dengan keluarga dan teman. Kebijakan ini membantu karyawan untuk memiliki kualitas hidup yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

3. Dihormat dan diakui (Respect & Recognition)

Rasa hormat yakni kunci motivasi karyawan, dan penghargaan kepada karyawan atas kerja keras mereka dapat sangat membantu dalam membangun rasa hormat dan kekaguman. Ini terutama benar jika penghargaan itu adalah sesuatu yang sangat mereka hargai, seperti pujian atau bonus. Dengan cara ini, supervisor dapat menciptakan rasa persahabatan dan persekutuan di antara karyawannya, yang tentunya akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik.

4. Keamanan kerja

Bila seorang karyawan yakin bahwasanya perusahaan akan melakukan yang terbaik untuk mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi ekonomi yang sulit, ini dapat memberi mereka banyak jaminan tentang keamanan pekerjaan mereka. Keselamatan adalah salah satu alasan utama karyawan senang dengan pekerjaannya, sehingga perusahaan yang mempertimbangkan hal ini dapat dianggap proaktif dan protektif terhadap pekerjanya.

5. Tantangan

Kegiatan kerja yang monoton yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dapat dikurangi dengan memberikan kesempatan untuk mengerjakan proyek baru, serta rotasi pekerjaan. Ini akan membantu karyawan tetap puas dan puas dengan pekerjaan mereka.

6. Pertumbuhan karir

Karyawan mengharapkan pertumbuhan karir, yang dapat datang dalam bentuk peran pekerjaan baru. Ketika sebuah perusahaan memberikan peran pekerjaan baru kepada seorang karyawan, hal ini umumnya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja.

2.3.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang bisa menunjukkan kepuasan kerja, termasuk pekerjaan yang menantang dengan mental, situasi kerja yang menunjang, gaji dan ongkos yang sesuai, keselarasan kepribadian untuk bekerja, rekan kerja dan promosi yang menunjang, pengawasan, apresiasi, tata cara serta kebijakan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Komunikasi juga merupakan faktor penting, karena

dapat membantu mencegah konflik di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut Robbins, (2015) indikator kepuasan kerja yakni:

a. Pekerjaan yang dengan mental kuat

Karyawan pada umumnya lebih senang pekerjaan yang memungkinkan mereka guna memakai keterampilan serta kesanggupan mereka serta menawarkan berbagai penugasan. Pekerjaan yang terlalu mudah atau terlalu menantang akan membosankan, sedangkan pekerjaan yang tepat akan memuaskan. Pekerjaan yang cukup menantang menawarkan tantangan dan kesenangan yang sedang bagi sebagian besar karyawan.

b. Situasi kerja yang menunjang

Karyawan menghargai lingkungan kerja yang nyaman serta aman, serta lingkup yang mudah dinavigasi serta bebas hambatan. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan juga menghargai bekerja dalam jarak dekat dengan rekan kerja yang ramah. Sarana yang bersih serta modern dengan alat yang mencukupi sangat ideal bagi karyawan.

c. Gaji ataupun upah yang pantas

Karyawan mengharapkan sistem pembayaran serta regulasi promosi yang mereka yakini adil, sesuai sama keterampilan individu mereka dan standar upah masyarakat. Ketika karyawan percaya bahwa gaji mereka adil, mereka lebih mungkin puas dengan pekerjaan mereka.

d. Keselarasan kepribadian sama pekerjaan

Teori "kecocokan kepribadian-pekerjaan" percaya bahwasanya keselarasan yang sempurna antar kepribadian karyawan serta pekerjaan yang mereka

pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih puas, dan lebih mungkin berhasil dalam karier mereka.

e. Rekan kerja

Orang sering berinteraksi ketika mereka sedang mengerjakan sebuah proyek. Beberapa orang menganggap rekan kerja mereka menyenangkan, sementara yang lain menganggap mereka tidak senang.

Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan atau tidak.

Menurut Afandi, (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Robbins, (2015) kepuasan kerja adalah bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Beberapa indikator yang umum diamati meliputi kompensasi dan manfaat, kondisi kerja, pengakuan dan apresiasi, peluang pengembangan karir, hubungan kerja, serta kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performan* atau *actual performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Kinerja organisasi tidak dapat dicapai hanya dari sisi internal saja namun telah terbukti pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang berperan menciptakan keberhasilan maupun kegagalannya. Pengertian kinerja (prestasi kerja) *As Cited In* Mangkunegara, (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang baik dari karyawan-karyawannya, karena dengan begitu target yang ingin dicapai dapat dipenuhi. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk asumsi dan harapan mereka sendiri, akan muncul perbedaan-perbedaan. Hal inilah yang akhirnya berpengaruh pada kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Rivai dan Basri, 2010).

Menurut Handoko, (2017) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Irawan *et al.*, (2018), menyatakan secara etimologis, kinerja mempunyai arti kata yang sama dengan prestasi kerja. Menurut Mangkunera, (2007) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Swasto, (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Mangkunegara, (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki. (Kentjana dan Nainggolan 2018). Menurut Sidanty, (2015) Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat diambil kesimpulan kinerja adalah hasil kerja dari tingkah laku secara kualitas dan kuantitas atau sering diartikan sebagai pencapaian tugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi pegawai adalah sesuatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai

prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tidak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada dibagian personalia (Mangkunegara 2013).

Penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu tau tim kerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajmene kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana stratejik organisasi (Larasati 2018).

Menurut Budiharjo, (2015) secara umum penilaian kinerja dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan job *description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Lebih jauh lagi, hasil dari pengukuran kinerja karyawan atau hasil penilaian ini secara umum akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan yang dilakukan secara terus-menerus, berlanjut, dan berkesinambungan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawan, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi baik karena hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor (Bintaro dan Daryanto 2017).

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika atasan memberikan banyak tugas kepada karyawan tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

4. *Supportive boss*

Sebagai atasan yang baik atasan harus mau mendengar pendapat dan pemikiran karyawan.

5. Bonus

Sebagai besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimana pun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati Edison *et al.*, (2016).

Dibawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diamati dan di evaluasi, yaitu:

1. Kompetensi

Apakah kompeten pegawai yang masih rendah? jika iya perlu ditinggalkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2. Teknologi dan Mesin

Apakah kemampuan teknologi atau mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi atau mesin yang ada.

3. Metode atau Sistem

Apakah metode yang ada mendukung? Jika tidak perlu dibangun metode atau system atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang atau bagian.

2.4.4 Sistem Pengukuran Kinerja

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar apabila tidak diukur maka tidak akan meningkatkannya (Dharma 2012). Menurut Whittaker dalam Moehariono, (2012) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Moehariono, (2012) pengukuran kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam

pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemauan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhanakan terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua; kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga; ketetapan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dikutip dari tesis Herly Herlinda, (2016) kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan. Relevan mempunyai makna terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.
2. Sensitivitas. Berati adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
3. Reliabilitas. Reliabilitas dalam konteks ini berati konsistensi penilaian. Dengan kata lain, sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, penilaiannya akan cenderung sama.

4. Akseptabilitas. Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
5. Praktis. Praktis berarti bahwa instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

2.4.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Wibowo (2010) yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Standar

Standar suatu organisasi perlu ditetapkan guna menghasilkan kinerja yang baik.

3. Umpan balik

Dalam sebuah organisasi harus ada kerja sama antara atasan dan bawahan.

4. Alat atau sarana

Jalannya suatu organisasi dibutuhkan sarana dan prasarana yang mendukung.

5. Kompetensi

Kompetensi manajemen sangat penting dalam menjalankan suatu tugas sesuai dengan keahlian.

6. Motif

Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan adanya target.

7. Peluang

Setiap karyawan mempunyai peluang untuk memperbaiki kinerja.

Menurut Bernardin & Russel dalam Setiawan, (2015) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

1. *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
2. *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Selanjutnya menurut Bangun, (2012) ada 5 indikator mengukur kinerja yaitu:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu dalam sebuah organisasi.
2. Kualitas pekerjaan, setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus dicapai dalam sebuah organisasi.
3. Keretapan waktu, untuk pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, kinerja pegawai akan sangat ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama, ada halnya tidak dapat diselesaikan secara personal, dan dibutuhkan kerja sama tim.

Dalam memperoleh kinerja yang baik, dukungan organisasi juga memiliki peranan yang signifikan. Baik itu dalam bentuk pendukung sumber daya yang memadai maupun bantuan dari manajemen, keduanya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisiensi. Selain itu, faktor motivasi dan kepuasan kerja juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan memberikan kontribusi yang lebih besar dan bekerja dengan lebih baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa pengkajian sebelumnya akan dipaparkan dengan singkat sebab pengkajian ini berpedoman di beberapa pengkajian sebelumnya. Meskipun ruang lingkup yang hampir serupa tetapi sebab lokasi pengkajian yang berbeda hingga ada banyak hal yang serupa dan bisa dijadikan selaku bahan pendukung guna saling melengkapi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun, judul	Tujuan penelitian	Hasil penelitian
Rayhan Fadhil Morsyam dan Aden Prawiro Sudarso (2022) “pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan puluh enam derajat Jakarta selatan”	Guna mengetahui apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian membuktikan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Shella Oktavia dan Yanuar (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan”	Guna mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan disiplin kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Yuni Ovianti dan Jul Aidil Fadli “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi”	Guna mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kadek Ary Dwipayana <i>et all</i> (2022) “Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada upt puskesmas banjarangka 1 kabupaten klungkung”	Guna mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Fitriani, Sri Fitayanti, Sian Linda Lerebulan (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku Dan Papua”	Guna mengetahui apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil dari penelitian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nama, Tahun, judul	Tujuan penelitian	Hasil penelitian
Asmaa Zaahidah <i>at, all.</i> , (2022) “ <i>The influence of work discipline on employee performance with motivation and job satisfaction as intervening variabel in functional position group</i> ”	Guna mengetahui apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Riza Marroska, Habbiburahman, M. Oktavianur “pengaruh kepemimpinan transformasional kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.” Pada dinas Kesehatan kabupaten Mesuji (2019).	Guna mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Nadya Hasana dan Sulaiman Helmi (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang”	Guna mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian membuktikan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Hubungan Variabel

2.6.1 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sanjaya, (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat menuangkan perhatiannya terhadap suatu permasalahan yang dijumpai oleh pengikutnya dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya dengan memberikan semangat dan motivasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Jonnaidi, (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan cara pandang karyawan terhadap pemimpin yang mana mampu memperluas dan meningkatkan minat terhadap kepentingan karyawannya, mampu menggerakkan karyawannya untuk memiliki kesadaran atas penerimaan tujuan dan misi organisasi atau instansi, dan dapat menggerakkan karyawan untuk melihat sesuatu diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Hidayat, 2018).

2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian, (2015) menerangkan bahwasanya tujuan disiplin kerja yaitu memotivasi anggota organisasi guna mencukupi tuntutan beragam ketepatan. Disiplin dapat digunakan untuk mendorong anggota mematuhi kebijakan dan prosedur, atau untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sastrohadiwiryono, (2019) menerangkan bahwasanya disiplin kerja pegawai bisa diartikan selaku perilaku hormat, taat serta patuh atas kebijakan yang berlaku bisa tertulis ataupun tidak tertulis, mampu melaksanakan sanksi serta tidak menghindarinya jika ia menentang peranan serta kekuasaan yang dibebankan utukannya.

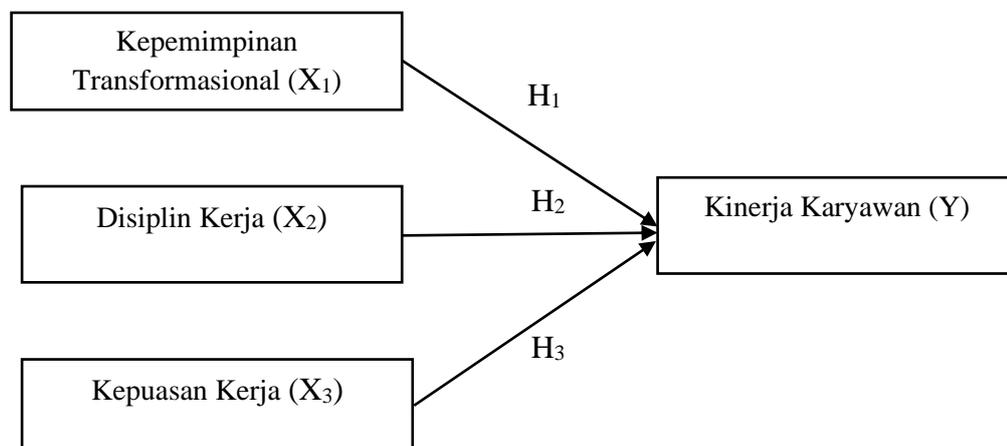
2.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2016) seseorang akan cenderung bekerja penuh semangat jika kepuasannya dalam bekerja dapat diperoleh dari pekerjaan yang ia lakukan sehingga hal ini mampu menjadi faktor pendorong tingkat moralitas karyawan, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan

oleh setiap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan hal ini jika kepuasan kerja terpenuhi mampu membuat kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

2.7. Kerangka Konseptual

Menurut ikhsan *at, al.*, (2018), kerangka pemikiran/ kerangka konseptual merupakan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual disusun berdasarkan tinjauan Pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan merupakan argumentasi penulis dalam merumuskan hipotesis. Kerangka konseptual/ kerangka pemikiran adalah tautan/hubungan/preposisi antar variabel. Sumber kerangka pemikiran adalah teori (buku teks, jurnal dan sumber ilmiah lainnya). Kerangka konseptual dilengkapi dengan grafis, yang mampu menunjukkan hubungan antar penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Dari gambar kerangka konseptual diatas menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dimana menjadi variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional sebagai (X₁), Disiplin Kerja sebagai (X₂) dan

Kepuasan Kerja sebagai (X_3). Sedangkan variabel terikat kinerja karyawan sebagai (Y). berdasarkan beberapa telah teori maka diduga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dugaan ini berdasarkan kelurusan dan pemahaman dari beberapa penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis merupakan kesimpulan sementara bagaimana tiga variabel bebas terhadap suatu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur)
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur)
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi pengkajian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, kabupaten Aceh Timur jl. Alue Ie Mirah kecamatan Indra Makmur. Sementara Objek penelitian adalah seluruh karyawan/pegawai PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara, Kabupaten Aceh Timur

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) pada tanggal 30 November 2023 berjumlah 285 tenaga kerja.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah Sebagian kecil dari populasi yang dipilih peneliti terkait dengan permasalahan penelitian yang tujuannya untuk mewakili populasi. Pada penelitian ini. Penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel Arikunto (2019). Arikunto juga menyatakan apabila subjeknya kecil dan kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan apabila subjeknya besar dapat

diambil 1%, 5%, 10%. Rumus yang digunakan untuk banyaknya sampel minimal untuk suatu populasi adalah:

Metode pengambilan sampel menggunakan metode slovin (2005)

Di mana:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

Lahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10% dengan menggunakan rumus slovin:

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

$$n = \frac{285}{1+(285) \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{285}{1+(285) \cdot (0,01)} = \frac{285}{1+(2.85)}$$

$$n = \frac{285}{3,85} = 74,02$$

Berdasarkan perhitungan diatas tersebut maka sampel yang diambil sebanyak 74 (dibulatkan) responden. Untuk penyebaran sampel pada PT. perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) tersebut dapat digunakan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{kuran sampel} = \frac{\text{jumlah populasi}}{\text{populasi}} \times \text{sampel}$$

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Struktur jabatan	Populasi	Perhitungan Sampel
1	Plt/Plh Ass Tanaman	1	$1/285 \times 74 = 0$
2	Plh.ATU/Krani 1	1	$1/285 \times 74 = 0$
3	Pet Sosper/Admin Umum	2	$2/285 \times 74 = 1$
3	Pet Sosper/Admin Umum	2	$2/285 \times 74 = 1$
5	Administrasi Tanaman	5	$5/285 \times 74 = 1$
6	Juru Usaha Finansial	1	$1/285 \times 74 = 0$
7	Kepala Gudang	1	$1/285 \times 74 = 0$
8	Administrasi Gudang	2	$2/285 \times 74 = 1$
9	Agendaris	1	$1/285 \times 74 = 0$
10	Operator Komputer	1	$1/285 \times 74 = 0$
11	Administrasi Poliklinik	2	$2/285 \times 74 = 1$
12	Keamanan/Satpam/Hansip	26	$26/285 \times 74 = 6$
13	Pesuruh/Pelayanan Kantor/Mess/RST	10	$10/285 \times 74 = 3$
14	Kepala Poliklinik/Pet Medis	1	$1/285 \times 74 = 0$
15	Mandor-1	6	$6/285 \times 74 = 2$
16	Juru Usaha Afdeling	7	$7/285 \times 74 = 2$
17	Kap Kontrol	2	$2/285 \times 74 = 1$
18	Mandor Panen	14	$14/285 \times 74 = 3$
19	Mandor Pemel/Bibitan	27	$27/285 \times 74 = 7$
20	Tap Inspeksi	1	$1/285 \times 74 = 0$
21	Krani Produksi/Timbang	1	$1/285 \times 74 = 0$
22	Krani Pengumpulan/Buah	4	$4/285 \times 74 = 1$
23	Petugas Global Teling	4	$4/285 \times 74 = 1$
24	Tukang Pos Kebun	1	$1/285 \times 74 = 0$
25	Jaga Malam/Centeng Produksi/Tanaman	3	$3/285 \times 74 = 1$
26	Pemanen Sawit	66	$66/285 \times 74 = 17$
27	Tenaga Mobil/Pemeliharaan	50	$50/285 \times 74 = 13$
28	Imam/Bilal/Koordinator Agama	7	$7/285 \times 74 = 2$
29	Guru TKU/TKA/Diniyah/SD	2	$2/285 \times 74 = 1$
30	Petugas antar Sawit Kebun	2	$2/285 \times 74 = 1$
31	Mandor Transport/Sipil/Bengkel	1	$1/285 \times 74 = 0$
32	Mekanik/Tukang Las	1	$1/285 \times 74 = 0$
33	Tukang sipil/Pemel	5	$5/285 \times 74 = 1$
34	Supir/Supir Serap	4	$4/285 \times 74 = 1$
35	Petugas Timbang Digital	1	$1/285 \times 74 = 0$
36	Operator Pompa Air/TK listrik	2	$2/285 \times 74 = 1$
37	Tukang Masak Pos Polisi/TNI	1	$1/285 \times 74 = 0$
38	Menjalani Cuti MBT	10	$10/285 \times 74 = 3$
39	Karyawan MBT	6	$6/285 \times 74 = 2$
Jumlah		285	74

Sumber data: PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Aceh Timur

Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, yaitu metode sampling yang Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan bersrta dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing populasi secara acak atau serampangan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Data yang dikumpulkan merupakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara memberikan kuesioner atau angket.

Kuesioner tersebut merupakan kuesioner tertutup yaitu responden hanya diberi kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapatnya. Data sekunder terkait dengan penelitian ini diperoleh dari instansi terkait yaitu PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk, Kabupaten Aceh Timur berupa jumlah pegawai, susunan organisasi dan profil organisasi.

3.4 Skala Pengukuran Data

Aspek pengukuran terhadap data yang dianalisis dilakukan dengan pembentukan indikator pada setiap pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan skala rikert (*likert scale*) yang merupakan skala interval dimana setiap pertanyaan mempunyai interval jawaban antara 1 (sangat tidak setuju) dan 5 (sangat setuju).

Table 3.2
Skala Pengukuran Data

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2009)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam variabel ini devinisi operasional variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Pengukuran	Skala pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dari tingkah laku secara kualitas dan kuantitas atau sering diartikan sebagai pencapaian tugas dalam melaksanakan tugasnya di PT. Perkebunan nusantara 1 kebun julok rayeuk utara aceh timur.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama Bangun (2012)	Likert
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional yakni gaya kepemimpinan yang menerangkan seperti apa pemimpin dapat merubah grup ataupun kelompok dengan membentuk visi Bersama, menginspirasi	1. Kharisma 2. Motivasi 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang Individual Robbins (2010)	Likert

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Pengukuran	Skala pengukuran
	karyawan guna bekerja mencapai visi tersebut, dan mencontohkan perilaku dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.		
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap kepatuhan yang dibuat oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk ditaati oleh setiap pegawai yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan.	1.Absensi 2.taat aturan 3.Bertanggung jawab 4.konsisten 5.Tingkah laku dan sikap	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja mengacu pada kepuasan kerja dengan pekerjaannya, sifat dan tugasnya, hasil yang dicapai, tingkat pengawasan yang diterima, dan kenikmatan yang mereka alami bekerja pada pekerjaan itu.	1. Pekerjaan 2. Kondisi kerja 3. Gaji/upah 4. Kesesuaian 5. Rekan kerja Robbins (2015)	Likert

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016), valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung (*corrected item total correlation*) $>$ r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r alpha positif atau $> 0,06$ r table maka pernyataannya reliable
- b. Jika r alpha negative atau $< 0,06$ r tabel maka pernyataannya tidak reliable

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik secara individu (persial) menganalisis variabel yang telah ditetapkan diatas untuk melihat pengaruh nyata gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan meminimalisir tingkat kesalahan.

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali, (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, uji normalitas dapat dilakukan dengan tiga metode yaitu *one sample kolmogorov smirnov*, histogram dan *normality probability plot*.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai *asympt. Sig* > dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.
2. Apabila nilai *asympt. Sig* < dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas data selanjutnya juga dapat dilakukan menggunakan uji histogram dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila garis diagonal berbentuk simetrik atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal.
2. Apabila garis diagonal tidak berbentuk simetrik atau melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tidak terdistribusi normal.

Metode uji P-P Plot atau uji normal probability plot dipilih untuk membantu dalam penjelasan melalui grafik, hasilnya:

1. Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai residual yang dihasilkan dari regresi dikatakan normal.
2. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESUD (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisis adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2018)

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk menentukan uji heteroskedastisitas digunakan program SPSS.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Cara mendeteksi

ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018).

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengelola hasil penelitian guna memperoleh kesimpulan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini diolah dengan menggunakan program SPSS. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Gaya Kepemimpinan Transformasional
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja
β ₀	= Konstanta
β ₁ β ₂ β ₃	= Koefisien yang Dicari
ε	= Standar Error

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi (R²) adalah alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (uji parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan variabel tersebut berhubungan secara statistik terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

1. Apabila tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur)

PT. Perkerkebunan Nusantara 1 adalah suatu perkebunan Negara yang berorientasi dibidang perkebunan dan pengolahan. Perkebunan kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara 1 mulai berkembang pada tahun 1975. Pt. Perkebunan Nusantara 1 dibentuk dari hasil konsolidasi BUMN yang berdasarkan peraturan pemerintah (PP) nomor 6 tahun 1996, tanggal 14 Februari 1996 dikukuhkan dengan akta pendirian nomor 34 tanggal 11 Maret 1996 oleh Notaris Harun Kamil SH Jakarta.

Pada tanggal 14 Februari 1996 perusahaan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini merupakan pembangunan kebun-kebun di provinsi Aceh dari eks PTP 1 V dan PT. Cot Girek. PTPN 1 mengusahakan komoditi kelapa sawit, karet, kakao dengan area konsesi seluas 80.343 hektare. Budidaya kelapa sawit diusahakan pada areal seluas 46.377 hektare, karet seluas 11,918 hektare dan kakao seluas 354 hektare. Selain penanaman komoditi pada areal sendiri + inti, PTPN 1 juga mengelola areal plasma milik petani seluas 16.832 hektare yang terdiri dari areal kelapa sawit 6.714 dan karet 10.118 hektare.

Anggaran dasar terakhir dengan akta no 7 tanggal 13 Agustus 2008 tentang perubahan anggaran dasar PT. Perkebunan Nusantara 1 oleh Notaris Syafni Gani, SH, M. Hum di medan dan telah mendapat persetujuan Menteri

Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-80120.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 30 Oktober kepemilikan saham sesuai dengan pasal 4 akta perubahan anggaran dasar perseroan nomor 7 tahun 2008 diatas, modal dasar perseroan adalah sebesar Rp. 400.000.000.000,00 (empat ratus miliar rupiah) yang terbagi dalam lembar saham masing-masing dengan nilai nominal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).

Dari modal dasar telah diambil bagian dan telah disetor dengan uang tunai oleh Negara Republik Indonesia sebesar Rp. 120.000.000.000,00 (serratus dua puluh miliar rupiah) atau sebanyak 120.000 (seratus dua puluh ribu) lembar saham. 90% saham pemerintah Indonesia di PTPN I dialihkan ke PTPN III dan menjadikan PTPN III sebagai holding BUMN Perkebunan. PTPN I memiliki 13unit usaha kebun yang seluruhnya berada di Aceh yaitu di Pulau Tiga, Kebun Lama, Kebun Baru, Tualang Sawit, Karang Inong, Julok Rayeuk Selatan, Julok Rayeuk Utara, Cot Girek, Ujung Lamie, Krueng Luas, Krueng Pasee, Batee Puteh dan Kuta Makmur. Selain unit usaha kebun PTPN I juga memiliki sejumlah 10unit pabrik pengolahan, yaitu Pabrik CPO 3 unit, Pabrik PKO 1 unit, Pabrik RSS 3 unit, Pabrik SIR 2 unit, kakao 1 unit. Kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara I Jln. Kebun Baru No. 85, Langsa, Aceh 24451, PO. Box No. 1.

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016), valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $> r$ table dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ table.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 74 responden percobaan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kesalahan yaitu 0,05 atau 5% Adapun derajat kebebasan $df = n - 2$ (74-2) menghasilkan r tabel = 0,2287. Menurut Ghazali (2006), jika r hitung (*corrected item total correlation*) r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas

Pernyataan	<i>Person corelation</i>	R tabel	Keterangan
X1.1	,631**	0,228	Valid
X1.2	,462**	0,228	Valid
X1.3	,616**	0,228	Valid
X1.4	,828**	0,228	Valid
X2.1	,406**	0,228	Valid
X2.2	,370**	0,228	Valid
X2.3	,658**	0,228	Valid
X2.4	,550**	0,228	Valid
X2.5	,717**	0,228	Valid
X3.1	,649**	0,228	Valid
X3.2	,667**	0,228	Valid
X3.3	,500**	0,228	Valid
X3.4	,434**	0,228	Valid
X3.5	,520**	0,228	Valid
Y.1	,630**	0,228	Valid
Y.2	,625**	0,228	Valid
Y.3	,564**	0,228	Valid
Y.4	,685**	0,228	Valid
Y.5	,442**	0,228	Valid

Sumber. Hasil Penelitian (Data diolah), 2024

Dari hasil pengujian validitas yang ditunjukkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel independent dikatan valid. Pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) yang terdiri dari 4 indikator pertanyaan yaitu X1.1 sebesar 0,631, X1.2 sebesar 0,462, X1.3 sebesar 0,616, X1.4 sebesar 0,828. Kemudian variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 5 indikator pertanyaan, yaitu X2.1 sebesar 0,406, X2.2 sebesar 0,370, X2.3 sebesar 0,658, X2.4 sebesar 0,550, X2.5 sebesar 0,717. Kemudian variabel kepuasan kerja (X3) yang terdiri dari 5 indikator pertanyaan, yaitu X3.1 sebesar 0,649, X3.2 sebesar 0,667, X3.3 sebesar 0,500, X3.4 sebesar 0,434, X3.5 sebesar 0,520. Kemudian variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 5 indikator pertanyaan, yaitu Y.1 sebesar 0,630, Y.2 sebesar 0,625, Y.3 sebesar 0,564, Y.4 sebesar 0,685, Y.5 sebesar 0,442. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan untuk variabel independen dan variabel dependen semua terpakai karna dinyatakan valid.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) atau stabil dari waktu kewaktu (Ghozali, 2011). Acuan tingkat kestabilitas yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat (Ghozali, 2011) yang menunjukkan bahwa variabel dapat dikatakan realibel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,06$. Semakin besar nilai *cronbach's alpha* (semakin mendekati 1), maka kuesioner tersebut semakin realibel.

Adapun hasil uji reabilitas pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur).

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' alpha</i>	<i>Standar alpha</i>	keterangan
Kepemimpinan Transfrmasinal	0,530	0,06	reliabel
Disiplin Kerja	0,374	0,06	reliabel
Kepuasan Kerja	0,426	0,06	reliabel
Kinerja Karyawan	0,536	0,06	reliabel

Sumber. Hasil penelitian (data diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach' alpha* dari masing-masing variabel terdiri dari kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja $> 0,06$ yang berarti bahwa data yang diperoleh dari jawaban kuesioner dalam penelitian dapat diandalkan bersifat *reliable* dan dapat dipercaya.

4.1.3 Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh setelah disebarakan kuesioner 74 orang menjadi responden, kemudian diolah dengan program SPSS. Dalam penelitian ini karakteristik responden dikelompokkan dalam beberapa kategori yaitu usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perincian tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

keterangan	frekuensi	presentase
25-30 tahun	23	31,1%
30-40 tahun	36	48,6%
41-55 tahun	15	20,3%
Total	74	100%

Sumber. Hasil penelitian (data diolah) 2024

Dari data 4.3 maka dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) adalah berusia antara 25 s/d 30 dengan jumlah persentase 31,1% dan 30s/d 40 dengan jumlah persentase 48,6% sedangkan 20,3% berusia lebih dari 41 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berusia 30 s/d 40 tahun.

Selanjutnya dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dalam tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

keterangan	frekuensi	presentase
Laki-laki	57	77,0%
Perempuan	17	23,0%
Total	74	100%

Sumber. Hasil penelitian (data diolah) 2024

Dari tabel 4.4 maka dapat diketahui bahwa responden yang berjenis laki-laki berjumlah 57 orang atau 77,0% responden. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang atau 23,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang.

Berikutnya dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

keterangan	frekuensi	presentase
SMA / sederajat	21	28,4%
Diploma III	19	25,7%
Sarjana	28	37,8%
Pasca Sarjana	6	8,1%
Total	74	100%

Sumber. Hasil penelitian (data diolah) 2024

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) lulusan SMA/ sederajat dengan jumlah persentase 28,4%, lulusan Diploma III jumlah persentase 25,7%, lulusan sarjana jumlah persentase 37,8% dan lulusan pasca sarjana jumlah persentase 8,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lulusan sarjana berjumlah 28 orang.

4.1.4 Analisis Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh perlu dianalisis untuk mengetahui rata-rata skor jawaban responden untuk setiap variabel. Wibowo (2019), menyebutkan nilai rata-rata digunakan untuk mendeskripsikan hasil yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut.

1 – 1,80 = Sangat Rendah atau penilaian Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,61 = Rendah atau penilaian Tidak Setuju

2,62 – 3,42 = Sedang atau Netral

3,43 – 4,23 = Tinggi atau penilaian Setuju

4,24 – 5,00 = Sangat Tinggi atau penilaian Sangat Setuju

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai dari masing-masing pertanyaan. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Untuk Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kompensasi PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur), maka diberikan 5 butir pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan kompensasi dengan hasil sebagai mana tercantum dalam tabel 4.6.

Tabel 4.6
Variabel Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Mean	JUMLAH (%)
X1.1	47	27	-	-	-	4,70	74
	63%	36%	-	-	-		100%
X1.2	48	26	-	-	-	4,70	74
	64%	35%	-	-	-		100%
X1.3	45	29	-	-	-	4,64	74
	60%	39%	-	-	-		100%
X1.4	32	40	2	-	-	4,41	74
	43%	54%	2%	-	-		100%

Sumber. Hasil penelitian (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat untuk variabel kepemimpinan transformasional pada indikator 1 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang atau 63% dan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36% responden. Kemudian untuk variabel kepemimpinan transformasional pada indikator 2 yang menjawab sangat setuju berjumlah 48 orang atau 64% dan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35% responden. Kemudian untuk variabel kepemimpinan transformasional pada indikator 3 yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang atau 60% dan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39% responden. Selanjutnya untuk variabel kepemimpinan transformasional pada indikator 4 yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 43% dan yang menjawab setuju berjumlah 40 orang atau 54% dan yang menjawab netral 2 Orang atau 2% responden.

2. Tanggapan Responden Untuk Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur), maka diberikan 5 butir pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	SS	S	N	TS	STS	Mean	JUMLAH
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		(%)
X2.1	47	27	-	-	-	4,62	74
	63%	36%	-	-	-		100%
X2.2	45	29	-	-	-	4,49	74
	60%	39%	-	-	-		100%
X2.3	45	29	-	-	-	4,50	74
	60%	39%	-	-	-		100%
X2.4	32	40	2	-	-	4,41	74
	43%	54%	2%	-	-		100%
X2.5	44	30	-	-	-	4,54	74
	59%	40%	-	-	-		100%

Sumber. Hasil penelitian (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat untuk variabel disiplin kerja pada indikator 1 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang atau 63% dan yang menjawab setuju 27 orang atau 36% responden. Kemudian untuk variabel disiplin kerja pada indikator 2 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang atau 60% responden dan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39% responden. Kemudian untuk variabel disiplin kerja pada indikator 3 responden yang menjawab sangat setuju yang berjumlah 45 orang atau 60% responden dan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39% responden. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja pada indikator 4 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 43% yang menjawab setuju

berjumlah 40 orang atau 50% dan yang menjawab netral 2 orang atau 2% responden. Dan yang terakhir untuk variabel disiplin kerja pada indikator 5 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang atau 59% dan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 40% responden.

3. Tanggapan Responden Untuk Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur), maka diberikan 5 butir pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel 4.8

Tabel 4.8
Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Mean	JUMLAH (%)
X3.1	47	27	-	-	-	4,62	74
	63%	36%	-	-	-		100%
X3.2	47	27	-	-	-	4,43	74
	63%	36%	-	-	-		100%
X3.3	38	36	-	-	-	4,61	74
	51%	48%	-	-	-		100%
X3.4	44	30	-	-	-	4,46	74
	59%	40%	-	-	-		100%
X3.5	50	22	2	-	-	4,63	74
	67%	29%	2%	-	-		100%

Sumber. Hasil penelitian (data diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat untuk variabel kepuasan kerja pada indikator 1 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang atau 63% dan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36% responden. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja pada indikator 2 responden yang

menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang atau 63% dan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36% responden. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja pada indikator 3 yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 51% dan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 48% responden. Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja pada indikator 4 yang menjawab sangat setuju 44 orang atau 59% dan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 40% responden. Dan yang terakhir untuk variabel kepuasan kerja pada indikator 5 responden yang menjawab setuju berjumlah 50 orang atau 67% dan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 29% dan yang menjawab netral 2 orang atau 2% responden.

4. Tanggapan Responden Untuk Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur), maka diberikan 5 butir pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan hasil sebagai mana tercantum dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Mean	JUMLAH (%)
Y.1	50 67%	24 32%	- -	- -	- -	4,67	74 100%
Y.2	44 59%	30 40%	- -	- -	- -	4,68	74 100%
Y.3	47 63%	25 33%	2 2%	- -	- -	4.43	74 100%
Y.4	49 66%	24 32%	1 1%	- -	- -	4.38	74 100%
Y.5	41 55%	32 43%	1 1%	- -	- -	4.64	74 100%

Sumber. Hasil penelitian (data diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat untuk variabel kinerja karyawan pada indikator 1 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 50 orang atau 67% dan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 32% responden. Kemudian untuk variabel kinerja karyawan pada indikator 2 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang atau 59% dan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 40% responden. Kemudian untuk variabel kinerja karyawan pada indikator 3 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang atau 63% dan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 33% dan yang menjawab netral 2 orang atau 2% responden. Selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan pada indikator 4 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 49 orang atau 66% dan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 32% dan yang menjawab netral 1 orang atau 1% responden. Dan yang terakhir untuk variabel kinerja karyawan pada indicator 5 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang atau 55% dan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43% dan yang menjawab netral 1 orang atau 1% responden.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini apakah terbebas dari pentimpangan asumsi klasik atau tidak. penelitian ini menggunakan tiga pengujian yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapat melalui penyebaran kuesioner terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu

dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji One Sample Kolmogrov Smirnov

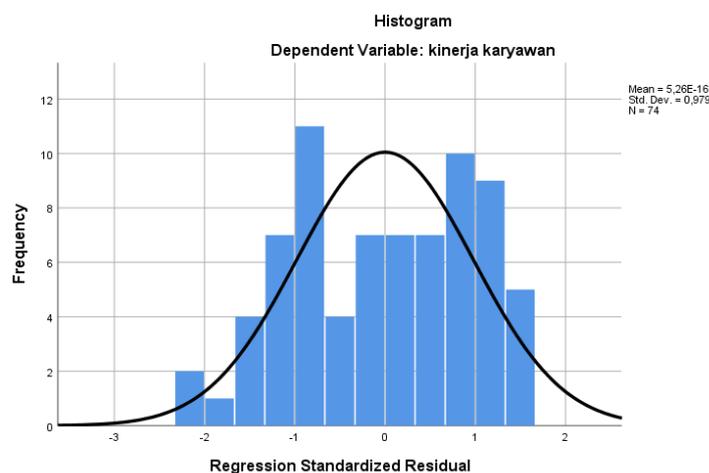
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62235300
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,091
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,148

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2024

Dari tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig 0,148 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada tabel dapat dilihat bahwa nilai asymp. Sig > 0,05 yang artinya model regresi terdistribusi normal.

Histogram

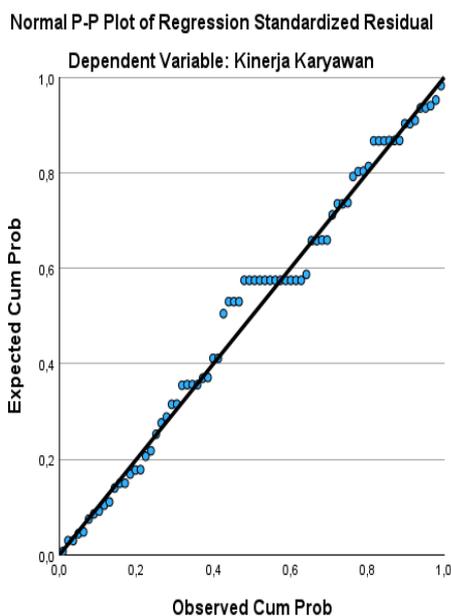
Hasil uji histogram dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut



Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram

Pada gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa garis diagonal berbentuk simetrik atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal.

Hasil grafik normalitas P-P Plot dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut



Gambar 4.1 Uji Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinierita

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik semestinya tidak menjadi korelasi diantara independent. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance*

Inflation Factor (VIF) dan *torelance*. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2018). Pedoman suatu model dari multikolonieritas apabila mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan mempunya angka dan *Tolerance* >0,1.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan transformasional	0,685	1,459
Disiplin kerja	0,658	1,521
Kepuasan kerja	0,750	1,334

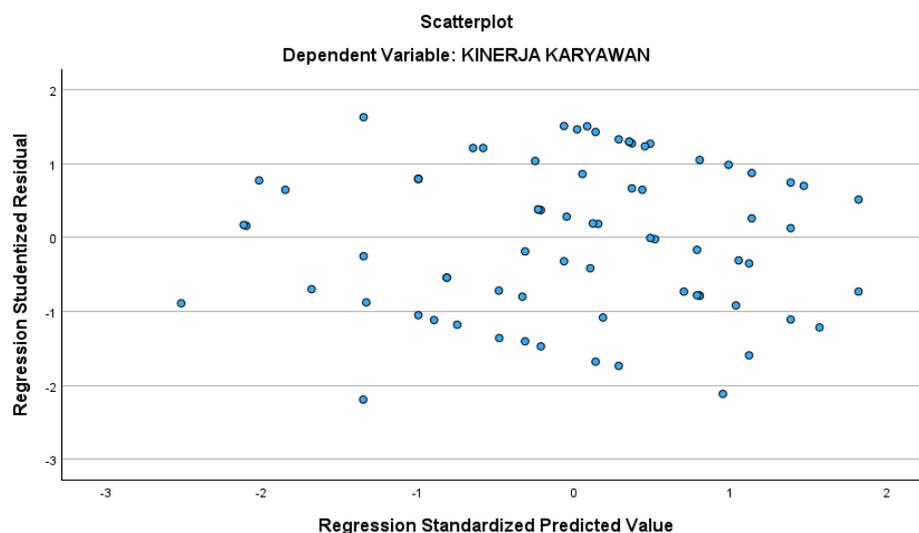
Sumber. Hasil penelitian (data diolah), 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan nilai *tolerance* 0,685 dan VIF 1,459, variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai *tolerance* 0,658 dan VIF 1,521, variabel kepuasan kerja (X3) dengan nilai *tolerance* 0,750 dan VIF 1,334. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel memiliki *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan uji ini baik dilakukan dalam penelitian ini.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model

regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2018)



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terbukti karena titik-titik pada gambar yang menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu.

4.1.6 Hasil Metode Analisis Data

4.1.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Unuk mengetahui pengaruh kepemimpinan tranformasional disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun

Julok Rayeuk Utara Aceh Timur maka dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan regresi. Software yang digunakan yaitu spss pada output coefficient ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil dari spss regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,858	3,415		2,593	,012
	Kepemimpinan Transformasional	,073	,182	,051	0,402	,689
	Disiplin Kerja	,380	,158	,311	2,398	,019
	Kepuasan Kerja	,292	,128	,276	2,273	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: hasil penelitian (data diolah) 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12 maka dapat disusun suatu persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 8,858 + 0,073 X_1 + 0,380 X_2 + 0,292 X_3 + \varepsilon$$

Koefisien dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta didalam penelitian ini sebesar 8,858. Hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) = maka kinerja karyawan akan tetap konstan dengan nilai 8,858.

2. Nilai koefisien kepemimpinan transformasional (X1) bernilai 0,073, artinya meningkatnya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang searah atau linier dengan peningkatan kinerja karyawan (Y). Apabila kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) bernilai 0,380, artinya meningkatnya disiplin kerja memiliki hubungan yang searah atau linier dengan peningkatan kinerja (Y). Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien kepuasan kerja (X3) bernilai 0,292, artinya meningkatnya kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah atau linier dengan peningkatan kinerja (Y). Apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui persentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,225	,692	1,65675

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (Adjusted R Square) sebesar 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 69,2%. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi atau hubungan yang kuat dengan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3).

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< (0,05)$ maka variabel independent secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Hasil uji t dengan menggunakan spss dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,858	3,415		2,593	,012
Kepemimpinan Transformasional	0,073	0,182	-,051	0,402	0,689
Disiplin Kerja	0,380	,158	,311	2,398	,019
Kepuasan Kerja	0,292	,128	,276	2,273	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber. Hasil Penelitian (Data Diolah) 2024

Persentase alpha ditentukan sebesar 0,05 dengan jumlah sampel (N) adalah 74 dan derajat kebebasan N-K.

Derajat kebebasan (dk) = $74-3=71$

Maka Ttabel (0,05;71) = 1,994

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat dipengaruhi pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai variabel kepemimpinan transformasional (X1) Ttabel dengan taraf alpha 0,05 dengan jumlah responden 74 sebesar 1,994. Dengan demikian variabel kepemimpinan transformasional memiliki $t_{hitung} 0,402 < t_{tabel} 1,994$ artinya H₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) dengan tingkat signifikan $0,689 \leq 0,05$.
2. Nilai variabel disiplin kerja (X2) t_{tabel} dengan taraf alpha 0,05 dengan jumlah responden 74 sebesar 1,994. Dengan demikian variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} 2,398 < 1,994$ artinya H₂ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) dengan tingkat signifikan $0,019 \leq 0,05$.
3. Nilai variabel kepuasan kerja (X3) t_{tabel} dengan taraf alpha 0,05 dengan jumlah responden 74 sebesar 1,994. Dengan demikian variabel komunikasi memiliki $t_{hitung} 2,273 > t_{tabel} 1,994$ artinya H₃ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) dengan tingkat signifikan $0,026 \leq 0,05$.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $0,402 < 1,994$ t tabel, dan nilai signifikan sebesar $0,689 > 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur). Dengan demikian hipotesis H1 ditolak. pengkajian ini selaras dengan pengkajian yang dilaksanakan oleh Nadya Hasana dan Sulaiman Helmi (2023) Yang hasil penelitian menerangkan bahwasanya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dimaknakan bahwasanya kepemimpinan transformasional tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur). Namun adanya kepemimpinan transformasional memang memberikan dampak positif bagi perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $2,398 < 1,994$ t tabel, dan nilai signifikan sebesar $0,019 > 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun

Julok Rayeuk Utara Aceh Timur). Dengan demikian hipotesis H2 diterima. pengkajian ini selaras dengan pengkajian yang dilaksanakan oleh Wanudhyaria Hamarto (2019) Yang hasil penelitian menerangkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dimaknakan bahwasanya disiplin kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur). Namun adanya disiplin kerja memang memberikan dampak positif bagi perusahaan.

4.2.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,273 > 1,994$, dan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur) dengan demikian hipotesis H3 diterima. hasil dari pengkajian ini selaras sama pengkajian sebelumnya, misal yang dilaksanakan Riche Fermayani *et all* (2023) yang menerangkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan implikasi manajerial. Implikasi teoritis berhubungan dengan teori-teori para ahli dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan,

hasil-hasil dan agenda penelitian terdahulu. Sedangkan implikasi manajerial berkaitan dengan kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian, implikasi manajerial memberikan kontribusi praktis bagi manajemen.

4.3.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa uji parsial (t) dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²).

4.3.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen di PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur.
2. Bagi kalangan akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, wawasan dan referensi bagi mahasiswa jurusan manajemen serta dapat digunakan sebagai tinjauan Pustaka untuk penelitian lebih lanjut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis didalam menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 (Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur), maka kesimpulan yang dapat diambil didalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Peneliti Selanjutnya**
 - a. Disarankan pada penelitian selanjutnya agar dapat memperluas ruang lingkup pada penelitian yang akan datang untuk memperoleh sampel yang lebih luas pula, sehingga penelitian lebih akurat dan mendapatkan hasil yang lebih baik.
 - b. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ide bagi peneliti-peneliti yang ingin mendalami permasalahan selanjutnya.
2. **Bagi Perusahaan**
 - a. Sehubungan dengan adanya pengaruh serta hubungan antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan agar selalu memperhatikan tiga hal tersebut demi kelancaran dan kebaikan perusahaan.
 - b. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa factor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan. Penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Jumlah responden yang hanya 74 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

