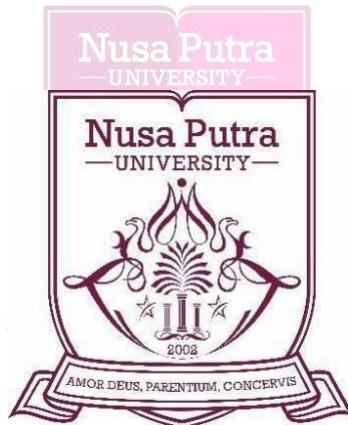


**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
KARYAWAN CENTRALIS EMBOS A PT. GLOSTAR INDONESIA)**

SKRIPSI

ANI NURAENI
20190080092



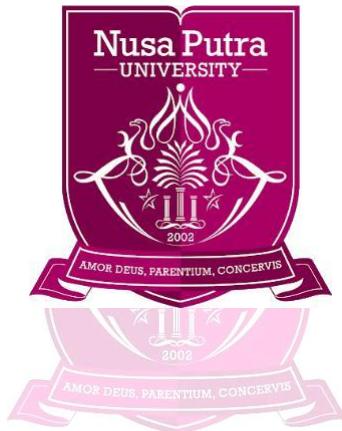
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
AGUSTUS 2023**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
KARYAWAN CENTRALIS EMBOS A PT. GLOSTAR INDONESIA)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

ANI NURAENI
20190080092



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
AGUSTUS 2023**

PERNYATAAN PENULIS

NAMA : ANI NURAENI

NIM : 20190080092

JUDUL : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN CENTRALIS EMBOS A PT.
GLOSTAR INDONESIA)

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 06 Agustus 2023



Ani Nuraeni

Penulis

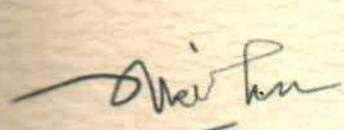
PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANI NURAENI
NIM : 20190080092
JUDUL : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN CENTRALIS EMBOS A PT.
GLOSTAR INDONESIA)

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 05 Agustus 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen

Sukabumi, 06 Agustus 2023

Pembimbing 1



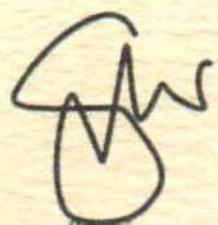
Fitrina Lestari, M.B.A
NIDN. 0420028304

Ketua Pengaji



Kharisma, M.B.A
NIDN.041218403

Pembimbing 2



Salix Fini Maris, M.M
NIDN. 0409058606

Ketua Program Studi

Agung Maulana, S.E, M.A
NIDN. 041208951

Dekan Fakultas Bisnis Dan Humaniora

C.S.A Teddy Lesmana, S.H.,M.H.

NIDN. 0414058705

Lembar Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk untuk orang yang paling berharga bagi hidup saya. Seorang wanita yang begitu kuat dan selalu menjadi inspirasi bagi saya. Untuk ibuku sumber kekuatanku dengan adanya beliau dan do'a beliau saya memiliki kekuatan dan semangat untuk bisa lewatin semua ini dan bertahan hingga akhir.

Untuk bapak, Aa dan memen yang selalu mendukung secara moral mau pun financial dan percaya kalau diri ini bisa laluin semua ini.

Untuk dosen-dosen program studi manajemen terimakasih telah memberikan ilmu yang bermamfaat bagi saya. Semoga saya dapat mengingat kembali materi-materi yang pernah saya pelajari

Untuk sahabat tercinta saya partner debat alias nyai Uwok yang selalu mendukung dan menjadi pendengar yang baik, walaupun terkadang ngajak debat selalu.

Untuk tujuh member Infinite Sungkyu, Woohyu, L, Sungyeol, Sungjong dan Dongwoo yang menemani saya dari zaman sekolah dan membuat saya lebih percaya diri dan untuk tujuh member BTS J-hope, Jungkook, Jin, Jimin, Suga, RM dan V berkat lagu-lagu kalian saya dapat laluin semua ini dan selalu percaya akan diri saya sendiri bahwa saya bisa laluin semuanya.

Terimakasih juga kepada diri saya sendiri yang telah bertahan hingga akhir, banyak pengorbanan dan hal yang telah kau lalui, baik suka maupun duka. Setelah ini kau akan langsung dihadapkan dengan tanggung jawab yang besar, bukan hanya memikul gelar tapi juga memikul tanggung jawab orang dewasa. Meskipun secara mental kau masih belum kuat tetapi saya yakin kau dapat bisa melewatkinya. Kurangi rasa insecuremu itu yakin percaya akan dirimu sendiri “lakukan apapun yang kamu suka, selagi bisa dan tidak merugikan orang lain”.

ABSTRAK

Di era globalisasi, Peningkatan perubahan organisasi menuntut perusahaan untuk mengimplementasikan visi, misi dan strategi perubahan dalam organisasi dan budaya perusahaan. Perubahan yang terjadi sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan informasi, perusahaan harus berani mengubah proses dan inovasi yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan yang tidak terduga dan yang tidak diharapkan di masa depan. Semakin besar perusahaan, semakin banyak masalah yang akan dihadapi di bidang manajemen. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, baik manajer maupun karyawan. Terhadap banyak sebab atau faktor dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja, salah satunya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan centralis emboss A PT. Glostar Indonesia. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik non probability sampling.sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan dengan jumlah sampel 52 karyawan. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa 60,5% variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di centralis emboss A PT. Glostar Indonesia dan 39,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

In the era of globalization, increasing organizational change requires companies to implement the vision, mission and strategy of change in the organization and corporate culture. Changes that occur as a result of advances in technology and information, companies must dare to change processes and innovations that require training and development to anticipate unexpected and unexpected needs in the future. The larger the company, the more problems will be encountered in the field of management. Companies need human resources, both managers and employees. Against many causes or factors in influencing performance, one of which is leadership style and work discipline. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and work discipline on the performance of employees of centralis emboss A PT. Glostar Indonesia. This research approach uses a quantitative approach with non-probability sampling techniques. The data sources in this study use primary and secondary data. The population in this study amounted to 105 employees with a sample of 52 employees. The results of this study resulted that 60.5% of the variables of leadership style and work discipline affect employee performance in centralis emboss A PT. Glostar Indonesia and 39.5% influenced by other factors.

Nusa Putra
UNIVERSITY

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Centralis Embos A PT. Glostar Indonesia)”** dan seterusnya. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap karyawan centralis emboss A PT. Glostar Indonrsia.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang

sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi DR. Kurniawan, S.T., M.Si., MM
2. Bapak Anggy Praditha Junfithara, S.Pd., MT , selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi
3. Bapak Agung Maulana, S.E., M.A, selaku Kepala Program Studi Universitas Nusa Putra Sukabumi
4. Ibu Fitrina Lestari, M.B.A selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi, yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan penelitian ini dari awal hingga akhir dengan menyempatkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan maksimal.
5. Ibu Salix Fini Maris, M.M, selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi, yang membantu penulis dalam sistematika penulisan penelitian ini.
6. Bapak Kharisma, M.B.A Selaku Dosen Penguji
7. Para Dosen Program Studi manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
8. Umi, Bapak, Aa dan Memen yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan secara moral dan material, serta tidak pernah berhenti memberikan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini
9. Rekan-rekan mahasiswa yang bersama-sama berjuang dari awal hingga akhir setelah melewati berbagai macam hal bersama.

Dengan ini penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua orang yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang terlibat dalam penyelsaian penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapakan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, 06 Agustus 2023

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ani Nuraeni
NIM : 20190080092
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyatajui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksekutif (Non-exclusive Royalty – free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Centralis Embos A PT. Glostar Indonesia)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan dengan Hak Bebas Royalti Noneksekusif ini) Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mengpublikasikan tugas akhir saya, selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi
Pada Tanggal : 06 Agustus 2023

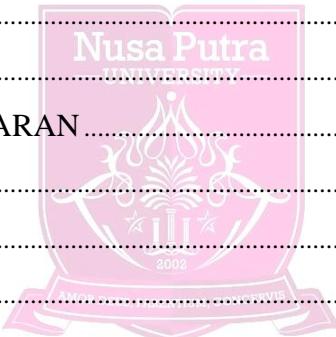


Ani Nuraeni

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN PENULIS..... | ii |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| LEMBAR PERSEMBAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan dan Sasaran Penelitian | 5 |
| 1.4 Mamfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.5 Sistematika Pembahasan..... | 5 |
| BAB II..... | 7 |
| TINJAUAN PUSTAKAN..... | 7 |
| 2.1 Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1 Gaya Kepemimpinan..... | 7 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja | 9 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 13 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel | 15 |
| 2.3.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan .. | 15 |
| 2.3.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.4 Kerangka pemikiran..... | 18 |
| 2.3.5 Hipotesis | 18 |
| BAB III..... | 20 |
| METODE PENELITIAN..... | 20 |

| | |
|--|----|
| 3.1 Jenis Penelitian | 20 |
| 3.2 Populasi dan sampel..... | 20 |
| 3.3 Teknik pengumpulan dan instrumen penelitian..... | 21 |
| 3.4 Skala Pengukuran Data | 21 |
| 3.5 Variabel penelitian | 22 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 24 |
| 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 25 |
| 3.8.4 Uji Hipotesis | 25 |
| BAB IV | 28 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 28 |
| 4.1 Profil Lembaga Tempat Penelitian | 28 |
| 4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 28 |
| 4.2.1Hasil Uji kualitas Data | 28 |
| 4.3 Uji Asumsi Klasik | 31 |
| 4.4 Hasil Uji Hipotesis | 34 |
| 4.5 Pembahasan..... | 39 |
| BAB V | 48 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 48 |
| 5.1 KESIMPULAN | 48 |
| 5.2 SARAN..... | 49 |
| DAFTAR PUSTAKA | 50 |
| LAMPIRAN | 52 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan tidak hadir semester 2 tahun 2022 | 3 |
| Tabel 1.2 Data Hasil produksi per bulan semester 2 tahun 2022..... | 4 |
| Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu..... | 13 |
| Tabel 1.4 Uji Validitas | 29 |
| Tabel 1.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... | 30 |
| Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolonieritas | 31 |
| Tabel 1.8 Hasil Uji Heteroskedastistas..... | 32 |
| Tabel 1.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 33 |
| Tabel 1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 34 |
| Tabel 1.11 Uji T | 36 |
| Tabel 1.12 Hasil Uji F | 38 |
| Tabel 1.13 Data Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan | 40 |
| Tabel 1.14 Data Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan | 44 |
| Tabel 1.15 Data Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan | 46 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 heteroskedastistas.....45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, peningkatan perubahan organisasi menuntut perusahaan untuk memfasilitasi visi, misi dan strategi perubahan dalam organisasi dan budaya perusahaan. Perubahan yang terjadi sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan informasi, perusahaan harus berani mengubah proses dan inovasi yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan yang tidak terduga dan yang tidak diharapkan di masa depan. Semakin besar perusahaan, semakin banyak masalah yang akan dihadapi di bidang manajemen. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, baik manajer

maupun karyawan. dalam organisasi kerja dan rencana manajemen yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting yang organisasi yang perusahaan harus miliki, yaitu memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kekuatan yang tinggi agar dapat mengelola perusahaan dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan bisnis.

Kepemimpinan itu sendiri merupakan sub-sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena adanya kepemimpinan yang baik, tentunya akan memberikan kemudahan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Setiawan, W dan Saryono, O. 2017). Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan sebuah perusahaan, telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu yang

dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah kedisiplinan.

Disiplin merupakan hal yang penting dalam kinerja pegawai karena meliputi perasaan patuh terhadap prinsip-prinsip yang diyakini atau amanah digunakan sebagai pendorong untuk melaksanakan pelaksanaan dengan baik (Prasetyo dan Marina 2019). Pelaksanaan disiplin kerja yang tepat akan menjadi contoh untuk karyawan melakukannya dengan baik-baiknya, selain mampu memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan juga dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi sesuai dengan ekspansi bisnis (Hasibuan, 2017). Menurut pendapat Susanto (2019). Disiplin kerja menjadi sikap dan perilaku yang baik mentaati, menjunjung tinggi dan memiliki rasa ketiaatan terhadap peraturan perundang - undangan yang berkaitan dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan bersedia menerima konsekuensi dari apapun yang mereka lakukan (Turangan, Pangemanan and Tielung 2016) mengatakan disiplin kerja merupakan suatu peristiwa yang akan mempengaruhi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi atau rendahnya disiplin karyawan pada suatu perusahaan tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan perusahaan kepadanya (Mangkune gara, 2013). Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruknya kondisi kinerja perusahaan dapat mempengaruhi tercapainya profit pada perusahaan. Baik buruknya hasil kerja karyawan dapat dilihat dari patokan kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Winarsih, 2007). Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tersebut baik dalam perusahaan.

Perkembangan suatu perusahaan bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional dan disiplin kerja yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan kondusif. Pengelolaan karyawan profesional ini harus dimulai dari sejak awal perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai pengembangan kariernya. Proses suatu organisasi tidak seilalu baik, akan ada kekurangan atau kelebihan baik dari dalam maupun luar organisasi. Karyawan merupakan bagian penting dari organisasi, selain itu banyak faktor yang dapat menghambat bahkan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal yang sama terjadi pada PT. Glostar Indonesia.

PT. Glostar Indonesia berdiri di Cikembar, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat, merupakan salah satu dari 18.687 usaha sepatu di Indonesia. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Taiwan Pou Chen yang memproduksi sepatu. PT. Glostar Indonesia merupakan anak perusahaan dari Pou Chen Group yang merupakan produsen sepatu olahraga dan santai dari berbagai merek global seperti Puma, ASICS, Haglofs, Nike, Adidas, Saucony dan berbagai merek sepatu lainnya. Dibuat pada Juli 2007 PT. Glostar Indonesia telah terlibat dalam pengembangan masyarakat, pengentasan kemiskinan dan pengembangan budaya kerja. Selama lebih dari satu dekade, manajemen perusahaan telah mempekerjakan sekitar 9.000 karyawan dengan memberikan pelatihan internal tentang budaya kerja, produktivitas dan kualitas. PT. Glostar Indonesia terus meningkatkan kualitas dan memberikan layanan yang baik sebagai komitmen perusahaan untuk memikat dan mempertahankan pelanggan. Yang dimana hal tersebut membuat faktor-faktor eksternal dan internal sebagai pendukung agar terciptanya komitmen dan tercapainya tujuan perusahaan. Penulis melakukan observasi terhadap perusahaan tersebut dan diperoleh data yang dapat dilaporkan sebagai berikut.

Pada semester 2 tahun 2022 karyawan yang berjumlah 6000 orang, sedangkan di departemen Cetak Embos Ajumlah karyawannya sekitar 105

orang. Berikut adalah tabel jumlah karyawan tidak hadir selama semester 2 tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan tidak hadir semester 2 tahun 2022

| Data Jumlah Karyawan tidak hadir selama semester 2 tahun 2022 | | | | | | | | | | | | |
|---|------|---------------|---------|---------------|-----------|---------------|---------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|
| Keterangan | Juli | | Agustus | | September | | Oktober | | November | | Desember | |
| Jumlah Alpa/Sakit | 189 | 9,09% | 210 | 10,10% | 252 | 12,12% | 189 | 9,09% | 147 | 7,07% | 126 | 6,06% |
| Jumlah Cuti /Izin | 147 | 7,07% | 126 | 6,06% | 84 | 4,04% | 168 | 8,08% | 147 | 7,07% | 126 | 6,06% |
| Total Karyawan Tidak Masuk | 336 | 16,15% | 336 | 16,15% | 336 | 16,15% | 357 | 17,16% | 294 | 14,13% | 252 | 12,12% |

Sumber Data Primer Diolah (2023)



Berdasarkan Tabel 1.1, data karyawan tidak hadir kerja di bagian Centralis Embos A pada semester 2 tahun 2022 perbulannya rata-rata 15,31% per bulannya, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir per bulannya masih cukup tinggi.

Tabel 1.2 Data Hasil produksi per bulan semester 2 tahun 2022

| Data Target Hasil Produksi selama semester 2 tahun 2022 | | | | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Line | Target PPIC | Juli | Agustus | September | Oktober | November | Desember |
| A 1 | 43.920 | 46.116 | 40.845 | 37.527 | 24.360 | 46.116 | 35.280 |
| A 2 | 21.600 | 23.928 | 25.032 | 22.680 | 22.218 | 26.145 | 25.410 |
| A 3 | 45.000 | 47.376 | 47.901 | 47.250 | 15.561 | 54.600 | 47.733 |
| A 4 | 46.080 | 47.628 | 38.640 | 48.384 | 43.848 | 48.384 | 48.384 |
| A 5 | 41.760 | 43.848 | 43.848 | 43.848 | 26.250 | 48.720 | 43.848 |
| A 6 | 45.000 | 47.250 | 47.250 | 47.250 | 29.715 | 42.336 | 41.475 |
| A 7 | 34.200 | 20.181 | 14.343 | 22.365 | 35.910 | 28.098 | 21.462 |
| A 8 | 46.080 | 42.945 | 48.384 | 48.384 | 48.384 | 48.384 | 48.384 |
| A 9 | 35.200 | 31.815 | 40.131 | 38.367 | 19.173 | 23.310 | 35.700 |
| A 10 | 43.200 | 45.360 | 45.360 | 50.400 | 40.232 | 45.360 | 45.360 |
| A 11 | 45.080 | 48.384 | 48.384 | 48.384 | 48.384 | 33.768 | 48.384 |

| | | | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| A 12 | 44.800 | 12.369 | 42.336 | 37.800 | 38.304 | 42.420 | 41.202 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|

Sumber Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 hasil target produksi Ce... Embos A per bulan semester 2 tahun 2022, masih banyak line dengan jumlah produksi berwarna merah yang artinya tidak memenuhi jumlah target PPIC per bulannya. Yang dapat dilihat data jumlah karyawan yang tidak hadir seharusnya lurus dengan hasil jumlah produksi yang dihasilkan. Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk membuat untuk membuat judul penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Ce... Embos PT Glostar Indonesia).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka pertanyaan pokok yang dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ce...
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ce... Embos A PT. Glostar Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ce... Embos A PT. Glostar Indonesia?

1.3 Tujuan dan Sasaran Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas tentang hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi karyawan menjadi lebih produktif di PT. Glostar Indonesia. Tujuan dari studi ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Ce... Embos A PT. Glostar Indonesia? .
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ce... Embos A PT. Glostar Indonesia?
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ce... Embos A PT. Glostar Indonesia?

1.4 Mamfaat Penelitian

Adapun mamfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi akademisi dan mahasiswa,

Dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya

3. Bagi pihak PT. Glostar Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada bagian Cembos A.



1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis menguraikan sistematika pembahasan supaya satu bab dengan bab berikutnya saling berkesinambungan yang mana tersusun menjadi 5 bab, yaitu:

- | | |
|---------|--|
| BAB I | :Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian dan sistematika pembahasan . |
| BAB II | :Pada bab ini menguraikan mengenai landasan teori yang terdiri dari teori yang relevan dengan topic yang akan dibahas, penemuan penelitian terkait, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis. |
| BAB III | :Pada bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, sampling penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran data, teknik pengumpulan data dan analisis data. |
| BAB IV | :Pada bab ini menguraikan mengenai memuat deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam mengenai hasil temuan dan menjelaskan implikasinya. |
| BAB V | :Pada bab ini merupakan bab terakhir dari isi pokok penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran. |

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disi.n kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesi_. berikut dihasilkan:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan 0,721, yang artinya variable gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan tidak disignifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Ce.s Embos A PT. Glostar Indonesia. yang artinya terdapat pengaruh tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan centralis emboss A PT. Glostar Indonesia, hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat di centralis emboss A PT. Glostar Indonesia belum dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri.
2. Variabel disi.n kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Ce.s Embos A. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disi.n kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, karena lebih kecil dari nilai signifikansi yang diisyaratkan sebesar 0,05 maka nilai informasi disi.n kerja (X2) semakin baik, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan centralis emboss A PT. Glostar Indonesia, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang selalu diterapkan oleh para karyawan di centralis emboss A PT. Glostar Indonesia telah meningkatkan kinerja mereka sendiri.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan disi.n kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disi.n Kerja (X2) secara si_. terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ce.s Embos A ditunjukkan pada sig. adalah

0,000 Karena nilai sig. 0,000 < 0 > 3,18. Dari hasil koefisien determinasi atau R squared (r).

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan centralis emboss A PT. Glostar Indonesia hal ini ditunjukkan dengan 60,5% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2). Sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini masih belum diselesaikan agar dapat dilakukan pada penelitian lain dengan mata pelajaran yang sejenis agar penelitian ini menjadi lebih baik.
3. Untuk institusi pendidikan untuk memotivasi siswanya untuk mengubah pola pikir mereka untuk menjadi pencipta lapangan kerja dan berkontribusi pada peningkatan keterampilan siswa dengan memberikan mereka pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja dan kewirausahaan.

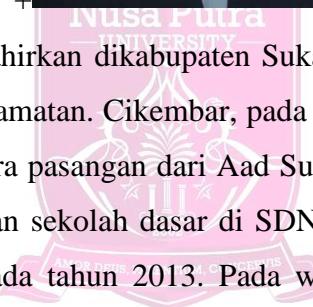
DAFTAR PUSTAKA

- Guriitno, Bambang dan Waridiin. 2020. Peingaruh Peirsepsii Karyawan Meingenaii Periilaku Keipemimpinan, Keipuasan Keirja Dan Motivasiir Teirhadap Kiineirja. JRBII. Vol 1. No 1. Hal: 63-7
- Hakiim, Abdul. 2016. Analisiis Peingaruh Motivasi, Komiitmein Organisasii Dan Iklaim Organisasii Teirhadap Kiineirja Pegawaii Pada Dinas Peirhubungan Dan Provinsii Jawa Teingah. JRBII. Vol 2. No 2. Hal: 165-18.
- Handoko, T. Hanii. 2003. Manajeimein Edisii 2. BPFEi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Rosdakarya, Bandung, 2020  Putra UNIVERSITY
- Malthiis, R.L dan Jackson. 2021. Manajeimein Sumber Daya Manusia. Saleimba Eimpat Jakarta.
- Ramadhan, D. S. dan Nugroho, C. 2018. Pengaruh Gaya KepemimpinaTerhadap Kinerja Karyawan di Commercial SBU Ngurah Rai-Bali. EProceeding of management, (Online), Vol. 5, No. 1, (<http://librarye proceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6233>, diakses 12 Mei 2023).
- Reynold Briando Turangan, Sifrid S. Pangemanan, Maria V. J. Tielung. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation and Work Dicipline (At Waroeng Charity Manado).
- Robbiins, Steiphein. P. 2016. Periilaku organisasii. Edisii Bahasa Iindonesiia. PT Iindeiks Keilompok GRAMEIDIIA. Jakarta.
- Rivaii, Veithzal. 2016. Manajeimein Sumber Daya Manusia Untuk Peirusahaan. PT RAJAGRAFIINDO PEiRSADA. Jakarta.
- Rivaii, Veithzal dan Basrii. 2017. Peirformancei Appraiisal: Siisteim Yang Teipat Untuk Menilai Kiineirja Karyawan Dan Meniingkatkan Daya Saiing Peirusahaan. PT. RAJAGRAFIINDO PEiRSADA. Jakarta.

- Setiawan, W dan Saryono, O. 2017. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Badan keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Jurnal Of ManagementReview*, (Online), Vol. 1, No. 1, (<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/512> , diakses 10 Mei 2023).
- Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Tika H. Moh. Pabundu, (2016). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.



RIWAYAT PENULIS



Ani Nuraeni, dilahirkan dikabupaten Sukabumi tepat di Dusun. Cijolang, Desa. Parakan lima, Kecamatan. Cikembar, pada hari Selasa 19 April 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari Aad Suganda dan PupuPupu. Penelitian menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN Cijolang Kecamatan Cikembar Kabupaten Sukabumi pada tahun 2013. Pada waktu itu penelitian melanjutkan pendidikan di SMPN 4 Cikembar Kecamatan Cikembar dan tamat pada tahun 2016, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMK Terpadu Ibaadurahman pada tahun 2016 dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penelitian melanjutkan pendidikan di salah satu Perguruan tinggi, tepatnya Universitas Nusa Putra (UNP) di Fakultas Bisnis dan Humaniora pada program studi manajemen. Penelitian menyelesaikan kuliah Strata satu (S1) pada tahun 2023.