

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET TOKO
CIMANGGU BOGOR**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

SINDY NADILA
NIM: 2411807036



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2022



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ,MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET TOKO
CIMANGGU BOGOR**

Oleh :

Nama : SINDY NADILA
NIM : 2411807036
Jurusan : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 29 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Husen Sutisna,SP,M.SI

Altatit Dianawati, S.Si., M.M.

Mengesahkan,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO INDOMARET CIMANGGU AREA
BOGOR

Oleh

Nama : SINDY NADILA
NIM : 2411807036
Jurusan : MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada :

Hari : Senin
Tanggal : 29 Agustus 2022
Waktu : 13.00 – 13.40 Wib

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua Penguji : Eko Wahyu Widayat, S.Si, SE, MM ()

Penguji II : Altatit Dianawati, S.Si, MM ()

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Altatit Dianawati, S.Si, MM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SINDY NADILA
NIM : 2411807036
Jurusan : Manajemen
Nomor KTP : 3216084707950006
Alamat : Pancasan RT/RW 003/006 kel/desa Pasir jaya
Kecamatan Bogor Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 29 Agustus 2022

SINDY NADILA

ABSTRAK

SINDY NADILA. NIM 2411807036. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO INDOMARET CIMANGGU BOGOR

Zaman Teknologi yang semakin canggih ini menuntut setiap perusahaan untuk dapat bersaing, supaya mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan yang lain, karena persaingan tersebut, perusahaan semakin ketat dalam memberikan tekanan kepada karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi karena kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang kurang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Area Supervisor Cimanggu Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara non probability sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 44 orang responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko indomaret Area Bogor karena $t_{hitung} (2.069) > t_{tabel} (1.682)$. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Indomaret Area Cimanggu Bogor karena $t_{hitung} (2.125) > t_{tabel} (1.682)$. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Area Cimanggu Bogor karena $t_{hitung} (2.522) > t_{tabel} (1.682)$. *Beta* paling besar adalah variabel Disiplin kerja yaitu sebesar 0.406 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Area Cimanggu Bogor.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja karyawan

ABSTRACT

SINDY NADILA. NIM 2411807036. EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF INDOMARET STORE EMPLOYEES, CIMANGGU BOGOR

This era of increasingly sophisticated technology requires every company to be able to compete, in order to be able to survive among other companies, because In this competition, companies are getting tougher in putting pressure on employees employee. The problems that occur are due to lack of leadership, motivation, and work discipline.

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation, and work discipline on the performance of employees of Indomaret Area Supervisor Cimanggu Bogor. The type of research used is explanatory research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression. The sample selection is done by non-probability sampling. The sample is 44 respondents.

Based on the results of the research conducted, it is found that partially leadership style has a significant effect on the performance of Indomaret store employees in Bogor Area because $t_{count} (2.069) > t_{table} (1.682)$. Partially, motivation has a significant effect on the performance of Indomaret employees in the Cimanggu area, Bogor, because $t_{count} (2.125) > t_{table} (1.682)$. Partially, discipline has a significant effect on the performance of Indomaret employees in the Cimanggu area, Bogor, because $t_{count} (2,522) > t_{table} (1,682)$. The biggest beta is the work discipline variable, which is 0.406 which means that the leadership style variable is the most dominant influence on the performance of employees in the Cimanggu area, Bogor.

Keywords: leadership style, motivation, discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Outlet/Toko Indomaret PT. Indomarco Prismatama Cimanggu Bogor Area Supervisor. Disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena penulis ingin mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT. Indomarco Prismatama Area Supervisor Cimanggu Bogor Dalam proses penulisannya, tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang kepada :

1. Bapak H, Nurdin Rifa'i, SE., MAP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan baik.
3. Ibu Altatit Dianawati, S.Si., MM selaku Ketua jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan Prodi ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.
4. Bapak Husen Sutisno, SP, M. Si. Selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Jurusan

Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa menjadi seorang Sarjana Ekonomi seperti sekarang ini.

6. Para staf dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.

7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 yang telah bersama - sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.

8. Kedua orang tua tercinta dan suami saya yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

9. PT. Indomarco prismautama yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh sebab itu, penulis selalu mengharapkan saran dan kritik yang dari para pembaca semuanya. Harapannya, di masa yang akan datang nanti penulis mampu menulis dengan lebih baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita selalu diberikan kesuksesan. Amiin

Depok, 29 Agustus 2022

Penulis

SINDY NADILA

NIM : 2411807036

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR SIDANG	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	5
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan masalah.....	5
1.4. Perumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan penelitian.....	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.7. Sistematika Penulisan.....	6
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
a. Pengertian MSDM.....	9
2.1.2. Gaya kepemimpinan	9
a. Kepemimpinan.....	9
2.1.3. Motivasi kerja.....	14
2.1.4. Disiplin kerja.....	17
2.1.5. Kinerja karyawan.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Konseptual	24
2.4. Hipotesis.....	26
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	 27
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.2. Jenis Dan Metode Penelitian	28
3.3. Populasi Dan Sampel	28
3.3.1. Populasi.....	28
3.4.2. Sampel	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	29
3.5. Definisi Operasional Variabel	30
3.5.1. Variabel Bebas	30

3.5.2. Variabel Terikat.....	31
3.6. Teknik Analisis Data	34
3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran	34
3.6.2. Persamaan Regresi	36
3.6.3. Uji Kualitas Data	37
3.6.4. Uji Asumsi Klasik	39
3.6.5. Uji Hipotesis.....	40
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.2. Karakteristik Responden	47
4.1.3. Tanggapan Responden	48
1. Gaya kepemimpinan (X1)	49
2. Motivasi (X2)	50
3. Disiplin kerja (X3)	52
4. Kinerja karyawan (Y)	53
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	55
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	58
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	59
1. Uji Normalitas	59
2. Uji Multikolinieritas	61
3. Uji Heteroskedastisitas	61
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	62
1. Persamaan Regresi Linier Berganda	63
2. Hasil Uji F (Simultan)	64
3. Koefisien Determinasi	64
4. Hasil Uji t (Parsial)	65
5. Pengaruh Dominan	66
4.2. Pembahasan	66
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. simpulan	68
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data personil toko	3
Tabel 1.2. Data absensi karyawan	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	27
Tabel 3.2. Daftar Populasi Karyawan	28
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.4. Angka Penafsiran.....	34
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	47
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel gaya kepemimpinan.....	49
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel motivasi.....	50
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel disiplin.....	52
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel gaya kepemimpinan.....	56
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel motivasi	56
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel disiplin	57
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolineritas (Tolerance dan VIF).....	61
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.13. Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan	71
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	72
Lampiran 3. Tabulasi Data	73
Lampiran 4. Hasil Output SPSS	74
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	75
Lampiran 6. Riwayat Hidup	76
Lampiran 7. Tabel r, F dan t	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Zaman Teknologi yang semakin canggih ini menuntut setiap perusahaan untuk dapat bersaing, supaya mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan yang lain. untuk membuat perusahaan itu terus berkembang dan maju tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, terse-dianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan dengan tujuan yaitu salah satunya untuk memenuhi kebutuhan ekonomis dan memenuhi profit perusahaan itu sendiri. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada karyawannya. seluruh kegiatan perusahaan atau usaha perusahaan sangat bergantung pada system manajemen, system manajemen yang baik akan mengeluarkan output yang maksimal, efektif, dan efisien. Karyawan adalah aset yang menjadi kekayaan utama bagi organisasi, mereka menjadi pelaksana, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Tanpa adanya karyawan sebuah perusahaan tidak akan berkembang. Karyawan merupakan salah satu asset yang tidak dapat digandakan atau diciptakan oleh manusia lain, karena pada hakekatnya setiap orang merupakan makhluk unik yang diciptakan oleh sang pencipta dengan karakteristik yang berbeda, maka dari itu tenaga kerja harus terus dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal untuk perusahaan.

Menurut Guritno dan Waridin dalam Busro (2018:88), menjelaskan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dalam manajemen perusahaan peran pemimpin sangat diperlukan untuk Mengatur dan mengarahkan serta mengelola sumber daya manusia yang ada pada suatu

perusahaan serta mengambil keputusan dan peraturan yang tepat agar mencapai tujuan yang maksimal dan dapat menaungi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Pimpinan harus mengetahui bagaimana cara menyenangkan dan memuaskan karyawan sehingga karyawan memiliki rasa hormat terhadap pimpinan dan mengindahkan aturan yang diberikan pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja atau motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan yang menjadi faktor yang menjadi kinerja karyawan dan pemimpin merupakan suatu hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena pemimpinlah yang mengarahkan karyawannya dan menjadi puncak dari struktur organisasi pada perusahaan itu. Pemimpin sangat berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung karena pemimpin berperan langsung dalam setiap pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang maksimal dapat memberikan profit yang maksimal pula untuk perusahaan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

PT. Indomarco Prismaatama merupakan jaringan bisnis ritel mini market yang berdiri sejak tahun 1988. Mini market ini menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari masyarakat, Outlet Indomaret sangat mudah kita temukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto perusahaan “mudah dan hemat”.

Indomaret Area Cimanggu Bogor, dari hasil pengamatan penulis, terdapat beberapa masalah, terutama dari kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Contohnya seperti, disiplin absensi ada beberapa karyawan yang mangkir atau banyaknya izin kerja, jarang diterapkann menawarkan produk khusus

kepada konsumen sehingga tidak di laksanakan sesuai SOP perusahaan, kurangnya arahan pimpinan memotivasi karyawan agar kinerja karyawan tersebut berjalan dengan baik dan hanya memberikan penekanan pencapaian target perusahaan terhadap karyawan, Oleh karena itu banyaknya karyawan yang kurang disiplin dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Indomaret area Cimanggu Bogor, terdapat 6 toko di area supervisor tersebut yang berjumlah 44 karyawan, yang terdiri dari 24 karyawan laki-laki dan 20 karyawan perempuan. Berikut data karyawan toko Indomaret Area Supervisor Cimanggu Bogor.

Tabel 1.1 Data Karyawan Toko Area Cimanggu Kota Bogor

Nama Toko Indomaret Jalan Cimanggu Bogor	Jumlah Karyawan Toko
Cimanggu perikanan	8
Taman cimanggu raya	7
Pahlawan cimanggu	7
Taman cengkeh cimanggu	8
Taman cimanngu 2	7
Indomaret johar	7
Jumlah	44

Sumber : PT. Indomarco Prismatama (2021)

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan Toko Indomaret
Area Cimanggu Kota Bogor
Dilihat dari Absensi Pada Bulan Januari – Desember 2021**

Bulan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Januari	8	5	-
Februari	4	2	2
Maret	6	3	3
April	3	4	-
Mei	5	2	2
Juni	4	5	1
Juli	4	3	2
Agustus	7	4	3
September	5	2	-
Oktober	3	3	2
November	4	2	2
Desember	3	4	-
Total	56	30	15

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, 2021.

Pada tabel 1.2 diatas terlihat bahwa jumlah absensi karyawan toko Indomaret sebanyak 56 karwayan yang izin kerja, 30 karyawan sakit, dan 15 karyawan tanpa keterangan dalam 1 tahun berdasarkan data tabel diatas banyaknya karyawan yang berhalangan hadir dikarenakan izin. Berdasarkan uraian tabel diatas, maka fakor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian oleh sebab itu penulis tertarik membuat penelitian yang berjudul Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor”.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Rendahnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Kurangnya disiplin karyawan terhadap absensi, banyaknya izin kerja.
3. Kinerja karyawan cimanggu bogor yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
4. Kurang perhatiannya pimpinan terhadap keluhan karyawan mengenai pencapaian target perusahaan.
5. Beban kerja bagi karyawan cukup tinggi.

1.3. Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian ini, maka penulis membatasi pada Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada outlet PT. Indomarco Prismatama Area cimanggu Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan masalah yang ditetapkan sebelumnya, dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?

2. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu Bogor?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain adalah:

1. Untuk perusahaan
Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja dan tegas terhadap karyawan.
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini sebagai tugas akhir perkuliahan, selain itu peneliti juga ingin mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari dalam kehidupan nyata.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini ditulis dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas latar belakang masalah, tujuan, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas teori dasar dan hipotesis dari tiap-tiap komponen yang digunakan pada penelitian ini, sehingga dasar penelitian menjadi jelas karena berdasarkan kajian teori yang memang selama ini sudah disampaikan oleh para ahli.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang perancangan dan desain penelitian, tempat dan waktu penelitian serta metode penelitian dan pengolahan data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi analisa terhadap penelitian yang dilakukan Pengujian dari tiap-tiap variabel yang digunakan. Sehingga dapat diketahui sejauh mana hasil dari penelitian tersebut.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian yang sudah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia MSDM merupakan bidang strategi dari organisasi manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelola nya. manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan Oleh karena itu, Manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Masram dan mu'ah,2017:2).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

MSDM didefinisikan sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10).

Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.1.2 Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dari definisi-definisi di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja parabawahan, mempengaruhi, dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

A. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

B. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018:144) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut;

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada

orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo- Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Peran dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017:271) terdapat tiga peran seorang pemimpin dalam proses memimpin, yaitu:

1. Peran Antar Manusia

a. Peran antar manusia ini meliputi:

b. Peran selaku tokoh

c. Peran selaku pemimpin

d. Peran selaku penghubung

2. Peran informatif

- a. Peran-peran informative dilakukan sebagai berikut:
- b. Peran selaku pemantau
- c. Peran selaku penyebar
- d. Peran selaku *public relation* (hubungan masyarakat)

3. Peran pembuat keputusan

- a. Peran seorang pemimpin selaku pembuat keputusan meliputi:
- b. Peran selaku wiraswasta
- c. Peran selaku penanggung jawab resiko
- d. Peran selaku pembagi sumber daya
- e. Peran selaku perunding

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
2. Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
3. Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
4. Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu.
5. Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6. Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pada pendiriannya.

Indikator gaya kepemimpinan

Busro (2018:251) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Mengorganisasikan kerja
2. Hubungan kerja
3. Tujuan
4. Saling percaya
5. Menghargai gagasan bawahan

2.1.3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan, kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya. Mengkunegara, (2017:93). Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara singkat bahwa motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing dalam totalitas proses kerja operasional. (Suwanto, 2019).

Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan memberikan energi positif pada Setiap karyawan, pimpinan akan memberikan motivasi kerja kepada karyawannya guna untuk

menjaga semangat dan menghasilkan kinerja yang berkualitas, dengan adanya motivasi kerja setiap karyawan akan terpacu berlomba-lomba untuk menampilkan kinerja yang terbaik.

Dalam Sutrisno (2018:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan,1999).

A. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017):

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

B. Faktor-faktor motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2018:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dan dapat dilihat dari faktor-faktor :

1) Faktor *intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang Antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor *ekstern*

Faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

C. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan, kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya. Mengkunegara, (2017:93).

Dengan indikator pernyataan dari heirarki kebutuhan oleh Maslow berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan unruk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
- d) Kebuhuan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi.
- f) Kebutuhan untuk berpendapat, yaitu kebutuhan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik.

3.1.4. Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal. disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau sama sekali tidak dirasakan beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan diri keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan. Syafrina, (2017) berpendapat “disiplin berbagai pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan, diuraikan sebagai berikut :

Sikap mental yang merupakan sikap taat dan taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik.

Penegakan disiplin yang terlalu tinggi biasa memicu stress kerja karyawan atau juga bisa memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi perilaku karyawan. (Alfian & Afrial, 2020).

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja karyawan juga dapat diketahui. Disiplin berhubungan dengan kinerja karena dengan disiplin bahwa pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan. Jika disiplin kerja baik dalam suatu organisasi, tentu kinerja juga akan dan jika sebaliknya jika disiplin kerja kurang baik, maka kinerja juga akan tidak baik.

Indikator disiplin kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno, (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Indikatornya, yaitu:

- a. Peraturan jam kerja
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi.

2.1.5. Kinerja

Menurut Priansa (2017:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (Bangun, 2017:231).

Menurut sedarmayanti (2011:228) kinerja merupakan keterjemahaan dari performance yang berarti hasil seseorang pekerja. Menurut Afandi (2017:83), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja menurut Afandi (2017:85), yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bgaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya, produ-

ktivitas dan daya saing internasional. Kreteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2017:50) “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja pegawai adalah variable individu, variabel psikologis dan variabel organisasi”. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan visik ataupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; Demografi, menyangkut umur, asal-usul, dann jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel orgaisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Marthis dan Jackso dalam Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, (2018:212).

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Kemampuan Mereka

Kemampuan ini ditentukan oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik.

2) Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3) Dukungan yang diterima dan didapat dari pimpinan perusahaan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

4) Hubungan karyawan dengan perusahaan Yaitu hubungan karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan meliputi tekanan dan perunahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145) faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 3 yaitu:

1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2) Kejelasan dan penerimaan atau penjasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Dimensi Dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja menurut Afandi (2017:89), yaitu :

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

- 1). Kuantitas hasil kerja.
- 2). Kualitas hasil kerja.
- 3). Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1). Disiplin kerja.
- 2). Inisiatif.
- 3). Ketelitian.

c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1). Kepemimpinan.
- 2). Kejujuran.
- 3). Kreativitas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki keterkaitan dengan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti, namun demikian, penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda penggunaan variabel independen, lokasi dan jumlah responden. beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dibawah ini :

Alvianti (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan wings stop pajajaran boogor dengan jumlah responden 30 orang. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,894 atau 89,4%. Ini berarti variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,241 lebih besar dari t table yakni 2,055 berpengaruh signifikan. Untuk variabel motivasi Adalah sebesar -1,559 lebih kecil dari nilai t table yakni 2,055 tidak berpengaruh signifikan, untuk variabel disiplin sebesar 8,353 lebih besar dari t table yakni 2,055 berpengaruh signifikan. dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai F hitung = 82,824 > dari F table 2,98 ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di wings stop pajajaran bogor.

Indri (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT indonusa Telemedia (Transvision) Bogor. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 35 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, hasil uji regresi menunjukkan bahwa 52% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, pelatihan, dan kompetensi sedangkan sisa 48% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, pelatihan, dan kompetensi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (13,052) > F_{tabel} (2,911)$. hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil signifikan sebesar (0,013), variabel pelatihan menunjukkan nilai signifikan sebesar (0,046), dan variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikan sebesar (0,003) dimana tingkat signifikannya 5% ($\alpha=0,05$)

maka secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT indonusa Telemedia (Transvision) Bogor.

Muhamad (2017) melakukan penelitian dengan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. taman wisata matahari bogor. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 81 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda hasil uji regresi menunjukkan bahwa 42,80% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 57,20% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, mottivasi, dan lingkungan kerja secara serempak berpenngaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (20,962) > F_{tabel} (2,720)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan hasil analisis t Hitung(3,686), variabel motivasi menunjukkan hasil t hitung (2,190) dan variabel menunjukkan hasil analisis t hitung (5,182) dimana t table (1,990) maka secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. taman wisata matahari bogor.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

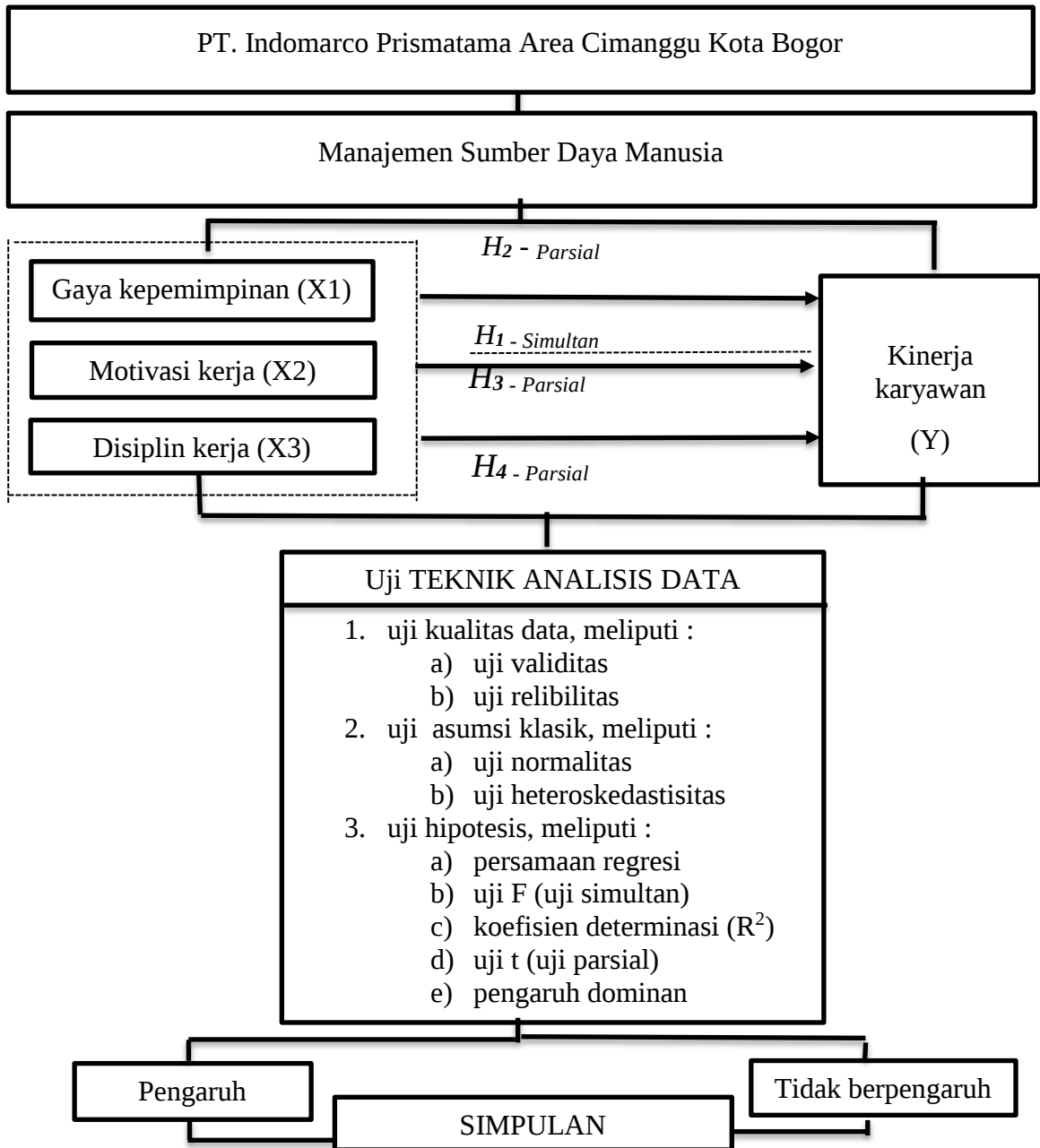
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Alvianti (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan wings stop pajajaran boogor	pengaruh gaya kepemi-mpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1). uji regresi 89,4% 2). uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3). uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Indri (2017)	Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT	motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1). Uji regresi 52% 2). uji f, semua variabel X berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan 3).

	indonusa Telemedia (Transvision) Bogor			uji t, secara parsial motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Muhamad (2017)	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. taman wisata matahari bogor.	kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1). Uji regresi 42,80% 2). Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Uji t, secara parsial kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : kampus terkait (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Dibawah ini adalah gambaran yang menunjukkan kerangka konseptual dalam model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko indomaret cimanggu bogor.



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2022)

2.4.Hipotesis

Hikmawati (2017:50) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$, dimana $i = 1,2,3$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko indomaret Cimanggu Bogor.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, dimana $i = 1,2,3$ berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Cimanggu bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Cimanggu Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Cimanggu Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Cimanggu Bogor.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Cimanggu Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Cimanggu Bogor.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Cimanggu Bogor.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan outlet/toko Indomaret Area Supervisor Cimanggu Bogor PT.prismatama, penelitian ini dilakukan selama enam bulan antara bulan april sampai dengnan bulan agustus 2022.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	maret				april				mei				juni				Juli				Agust			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi awal																								
2	Pengajuan izin Penelitian																								
3	Persiapan Instrumen Penelitian																								
4	Pengumplan Data																								
5	Pengolahan Data																								
6	Analisis Dan Evaluasi																								
7	Penulisan Laporan																								
8	Seminar Hasil Penelitian																								

Sumber : peneliti, (2022)

3.2. Jenis dan metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:2) berpendapat bahwa metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan peneitian. Penelitian yang

menggunakan metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Corper dkk dalam Sugiono (2018:126)). Objek populasi dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, peristiwa, dan sebagainya. Pada dasarnya peneliti tidak bisa mendapatkan informasi dari seluruh populasi karena, populasi merupakan angka yang sangat besar untuk dapat dilakukan penelitian. Maka dari itu, peneliti memilih sampel dari populasi sebagai gantinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Otlet Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan dari 6 Toko Area Cimanggu Bogor.

Tabel 3.2 Populasi Jumlah Karyawan Toko Area Cimanggu Kota Bogor

Jabatan	Jumlah Karyawan
Chief of store (Kepala toko)	6
Store sr leader (Asisten kepala toko)	6
Store jr leader (MD)	6
Store crew boy (pramu)	14
Store cew girl (kasir)	8
Barista	4
Total	44

Sumber : PT. Indomarco Prismatama (2022)

3.3.2. Sampel

Sugiono (2018:127), berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana,

tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang akan diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan penulis memakai salah satu teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Sugiono (2018:133), sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Jadi teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Penulis menggunakan sampel jenuh karena jumlah karyawan Otlet PT. Indomarco Prismaatama Area Supervisor Cimanggu Bogor, berjumlah 44 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data Sugiyono (2018:293). Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitas, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan *reliable*, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendididkan dan kependidikan, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber Sekunder Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner, angket, observasi (pengamatan), dan gabungan dari ketiganya. Kuesioner (Angket) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Sehingga responden dengan suka rela akan memberikan data yang objektif dan tepat.

3.5.Devinisi Operasional variabel

Sugiyono (2018:67), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sebuah konsep yang dibangun dalam bentuk indikator dalam sebuah kuisisioner digunakan penulis untuk mengetahui cara melakukan pengukuran terhadap variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

3.5.1.Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang tidak data dipengaruhi oleh variabel lainnya Dan ditandai dengan huruf X untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang meliputi definisi sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan

Busro (2018:251) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Mengorganisasikan kerja
2. Hubungan kerja
3. Tujuan
4. Saling percaya
5. Menghargai gagasan bawahan

2) Motivasi

motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya. (Mengunegara, 2017:93).

Dengan indikator pernyataan dari heirarki kebutuhan oleh Maslow berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi.
- f) Kebutuhan untuk berpendapat, yaitu kebutuhan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan keritik.

3) Disiplin

Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Indikatornya, yaitu:

- a. Peraturan jam kerja
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi.

3.5.2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent) disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

1. Kinerja (Y)

Menurut Afandi (2017:83), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Afandi (2017:89), yaitu :

A. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

- 1). Kuantitas hasil kerja.
- 2). Kualitas hasil kerja.
- 3). Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

B. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1). Disiplin kerja.
- 2). Inisiatif.
- 3). Ketelitian.

C. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1). Kepemimpinan.
- 2). Kejujuran.
- 3). Kreativitas.

Untuk memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator diatas maka dilihat pada rangkuman tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Gaya kepemimpinan (X1)	Busro (2018:251) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.	1. Mengorganisasikan kerja 2. Hubungan kerja 3. Saling percaya 4. Tujuan 5. Menghargai gagasan bawahan.	Skala Likert
Motivasi (X2)	motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya. (Mengkunegara, 2017:93). Dengan indikator pernyataan dari heirarki kebutuhan oleh Maslow	a)Kebutuhan fisiologis b)Kebutuhan rasa aman c)Kebutuhan unruk merasa memiliki. d)Kebuhuan akan harga diri. e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri f)Kebutuhan untuk berpendapat.	Skala Likert
Disiplin (X3)	Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	a. Peraturan jam kerja b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi	Skala Likert

Kinerja(Y)	Menurut Afandi (2017:83), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.	1) Kuantitas hasil kerja. 2) Kualitas hasil kerja. 3) Efisiensi dalam bekerja 4) Disiplin kerja. 5) Inisiatif. 6) Ketelitian. 7) Kepemimpinan. 8) Kejujuran. 9) Kreativitas	Skala Likert
------------	---	---	-----------------

3.6. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Teknik analisis datanya menggunakan metode SPSS, karena menggunakan data kuantitatif. Kemudian data yang telah dikumpulkan akan diolah di SPSS sehingga bisa diambil kesimpulan yang sesuai dengan jenis data yang akan penulis digunakan. Dan dari hasil olah data tersebut akan dibuat kesimpulan yang nantinya akan diketahui pengaruh antar variabel bebas (independent), dengan variabel terikat (dependent) yang akan digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Skala dan angka penafsiran

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2018:146). Penilaian dalam kuesioner menggunakan skala likert, dimana pilihan jawabannya dibuat menjadi 5 (lima) pilihan dari yang sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa

kata-kata antara lain:

Skala dan angka penafsiran

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Ragu-Ragu (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan skala likert ini, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. untuk mengetahui hasil atas jawaban responden, maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran ini digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan yang dikelompokkan sehingga nantinya diketahui hasil responden apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada didalam pernyataan kuesioner tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah, kemudian dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Tabel 3.3. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat setuju

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

Keterangan:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

M = Angka penafsiran

f = Frekuensi jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas terhadap variabel terikatnya. analisis regresi berganda adalah peluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih dari variabel bebas. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat model matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= variabel terikat (kinerja karyawan)
a	= intersep (titik potong dengan sumbu Y)
b_1, b_2, b_3	= koefisien regresi (konsanta) X_1, X_2, X_3
X_1	= gaya kepemimpinan
X_2	= motivasi kerja
X_3	= disiplin kerja
E	= standar error

Sebelum melakukana analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukaan analisis data. Dalam hal ini penelitian akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini, pertama, dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinierits dan uji heteroskedastsitas. Ketiga ddilakukan uji hipotesis berupa uji F (uji simultan), koefisien determinasi dan uji (uji parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analiisis regresi linier berganda diperlukan uji untuk membuktikan suatu data apakah valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk menguji tersebut.

1) Uji validitas

Uji kualitas data yang pertama digunakan yaitu uji validiatas, menurut Sugiyono (2019:175) mengemukakan, validitas merupakan hasil ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mencari validitas harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus person product moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dengan:

$\sum X$ = Jumlah skor item instrument

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual, dengan menggunakan rumus diatas melainkan menggunakan statistical program for social science (SPSS).

2) Uji realibilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner sudah dinyatakan valid, selanjutnya penulis melakukan uji kualitas data kedua yaitu reliabilitas. Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Reliabilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang suatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Butir pernyataan dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap semua pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dalam uji reliabilitas, teknik yang dapat digunakan yaitu teknik Alpha Cronbach. Dimana suatu instrument dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keadaan atau alpha sebesar 0,6 atau menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left(\frac{\sum s_i^2}{St} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Nilai Koefisien Realibitas alpha cronbach

$\sum s_i$: Jumlah Varian Masing-masing Item

St : Varian Skor Total

K : Jumlah Item Pertanyaan

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *statistical program for social science* (SPSS).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini hanya akan menggunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan tarafprobabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Persamaan regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data.

3.6.4. Uji Hipotesis

Setelah uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah berikutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam pengujian hipotesis dilakukan tiga jenis yaitu Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T), dan Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F), uji koefisien determinasi (R^2)

1. uji serempak/simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel dapat digunakan. Rumusnya sebagai berikut (Unaradjan 2013:207):

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

F hitung = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan statistical program for social science (SPSS).

caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan.

Dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

$Uji F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan Toko Indomaret).

1. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom adjust R square pada tabel model summary hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Adapun bentuk pengujiannya adalah :

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. H_a : minimal satu $\beta_1 \neq 0$ dimana $I = 1, 2, 3$ artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut :

a) $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko PT. Indomarco Prisma Area Supervisor Indomaret Cimanggu Bogor.

b) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Outlet PT. Indomarco Prisma Area Supervisor Cimanggu Bogor.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman. Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbit keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa.

Pada mulanya Indomaret membentuk konsep penyelenggaraan gerai yang berlokasi di dekat hunian konsumen, menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 m². Seiring dengan perjalanan waktu dan kebutuhan pasar, Indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen. Dalam hal ini terjadilah proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi.

Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dalam skala besar, Manajemen berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai sebuah aset nasional. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa seluruh pemikiran dan pengoperasian Perusahaan ditangani sepenuhnya oleh putra putri Indonesia. Sebagai aset nasional, Indomaret ingin berbagi kepada masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba dan juga mampu bersaing dalam persaingan global, Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang minimarket di Indonesia.

Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah Terwaralaba Indomaret dari waktu ke waktu. Konsep bisnis waralaba Perusahaan juga diakui oleh pemerintah melalui penghargaan yang diberikan kepada Indomaret selaku “Perusahaan Waralaba Unggul 2003”. Penghargaan semacam ini adalah yang pertama kali diberikan kepada perusahaan minimarket di Indonesia dan sampai saat ini hanya Indomaret yang menerimanya.

Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai toko pada Maret 2022 19.891. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 42 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk. Kini, keberadaan Indomaret makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan.

Visi dan misi Indomaret adalah sebagai berikut:

1. Visi Indomaret

“Menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan retail waralaba yang unggul dalam persaingan global.”

2. Misi Indomaret

“Meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan utama yang harus dapat dipenuhi.”

Visi dan misi Indomaret juga didukung oleh motto dari Indomaret yakni “Mudah dan Hemat” dan budaya perusahaan yaitu, dalam bekerja Indomaret menjunjung tinggi nilai-nilai:

- a) Kejujuran, kebenaran, dan keadilan
- b) Kerjasama tim
- c) Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis
- d) kepuasan pelanggan

Sedangkan logo Indomaret adalah berupa warna dan gambar sidomar.

1. Logo warna



Gambar 4.1

Logo warna Indomaret

Untuk logo Indomaret dibagi menjadi 3 warna, yaitu kuning, merah dan biru. Merah melambangkan keberanian dalam mendobrak, sebagai pionir. Biru melambangkan kehangatan, kematangan, rendah hati kepada pelanggan. Kuning melambangkan keceriaan dan ketulusan.

2. Gambar Si Domar



Gambar 4.2

Maskot Indomaret

Nama Domar diambil dari kata Indomaret, Si Domar adalah semut. Alasan kenapa semut dijadikan maskot Indomaret, karena semut adalah sosok makhluk yang rajin, ramah dan royal juga setia kawan, lingkungan dan ratu mereka. Semut juga menggambarkan kentalnya konsep kerjasama tim guna mencapai kemajuan bersama.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam sebuah penelitian menunjukkan data demografi dari orang-orang yang dijadikan sebagai responden penelitian. Pendataan ini diperlukan untuk mendapatkan informasi mengenai karakteristik responden dalam hal ini adalah karyawan toko Indomaret Area Cimanggu Bogor. Data demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	54,5%
	Perempuan	20	45,5%
Jumlah		44	100%
Usia	< 20 tahun	6	13,6%
	21 – 30 tahun	34	77,3%
	31 – 40 tahun	3	6,8%
	41 – 50 tahun	1	2,3%
Jumlah		44	100%
	SLTA	38	86,4%
	Diploma	1	2,3%
	Sarjana	5	11,4%
Jumlah		44	100%
Lama bekerja	< 1 Tahun	9	20,5%
	1 - 5 Tahun	26	59,1%
	6 – 10 Tahun	6	13,6%
	>10	3	6,8%
Jumlah		44	100%
Penghasilan	< 2 juta	7	16,3%
	2,1 – 4 juta	17	39,5%
	4,1 – 6 juta	18	41,9%
	6,1 – 8 juta	1	2,3%
Jumlah		44	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Di lihat dari Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, karyawan toko Indomaret Area bogor lebih didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 54,5% sedangkan perempuan 45,5%. Dilihat dari usia, karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor di dominasi oleh usia 21 – 30 Tahun sebanyak 34 karyawan atau sebesar 77,3% diikuti oleh karyawan berusia kurang dari 20 Tahun sebanyak 6 karyawan atau sebesar 13,6% dan juga karyawan yang berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 3 karyawan atau sebesar 6,8% dan

sisanya sebanyak 1 karyawan sebesar 2,3% pada usia 41 – 50 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor sebagian besar masih berada diusia yang sangat produktif, dimana pada usia produktif semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, Karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor lebih didominasi oleh lulusan SLTA yang jumlahnya mencapai 86,4% dan karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana sebesar 11,4% dan yang terakhir diploma sebesar 2,3%

Unuk lama bekerja Karyawan lebih didominasi oleh 1 – 5 Tahun sebanyak 26 karyawan sebesar 59,1% dan, kurang dari 1 Tahun sebanyak 9 karyawan sebesar 20,5% lalu disusul oleh karyawan yang berkerja selama 6 – 10 Tahun sebanyak karyawan sebesar 13,6% dan yang terakhir karyawan yang sudah lama bekerja lebih dari 10 Tahun sebanyak 3 karyawan sebesar 6,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor sebagian besar yang berkerja cukup lama di perusahaan tersebut.

4.1.3. Tanggapan Responden

Tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan keabsahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 44 responden karyawan toko Indomaret Area Cimanggu Bogor, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan indikator hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai indikator variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X) [n=f(x)/n]	TAFSIR [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Mengorganisasikan	0	0%	0	0%	16	36%	9	20%	19	43%	179	4,06
2	Hubungan kerja	0	0%	0	0%	19	43%	12	27%	12	27%	167	3,79
3	Saling percaya	0	0%	0	0%	15	34%	11	25%	18	40%	179	4,06
4	Tujuan	0	0%	0	0%	14	31%	11	25%	20	45%	186	4,22
5	Menghargai gagasan	0	0%	0	0%	15	34%	6	13%	23	52%	186	4,22
RATA - RATA		0	0%	0	0%	16	36%	10	22%	18	41%	179,4	4,07

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.2 diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel Gaya Kepemimpinan terdapat 5 indikator dengan keterangan sebagai berikut :

Hasil indikator pertama sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 36% menyatakan netral, 20% menyatakan setuju dan 43% menyatakan sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Pemimpin mengorganisasikan setiap pekerjaan dengan baik.

Hasil indikator kedua sebanyak, 43% menyatakan netral, 27% menyatakan setuju, dan 27% menyatakan sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 3,79(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Pemimpin tidak membatasi hubungan pimpinan dengan bawahannya.

Hasil indikator ketiga sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 34% menyatakan netral, 25% menyatakan setuju, 37% menyatakan sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Pemimpin selalu menjalin kepercayaan baik dengan karyawannya.

Hasil indikator keempat, sebanyak 0% sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 31% netral, 25% menyatakan setuju, 45% menyatakan sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,22(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Pemimpin memberikan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil indikator kelima, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 34% menyatakan netral, 13% menyatakan setuju, 52% menyatakan sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,22 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Pemimpin menghargai pendapat karyawannya.

Lalu pada penjelasan saat ini secara total variabel gaya kepemimpinan, setelah dirata-rata ternyata sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 36% menjawab netral, 22% menjawab setuju, 41% menjawab sangat setuju, dengan angka tafsiran sebesar 4,07 (setuju).

2. Motivasi kerja (X2)

Berdasarkan Indikator hasil penelitian dibawah ini peneliti menyajikan tanggapan responden mengenai indikator variabel Motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Variabel Motivasi kerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X) [n=f(x)/n]	TAFSIR [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kebutuhan fisiologi	0	0%	0	2%	16	36%	7	16%	20	45%	178	4,04
2	Kebutuhan rasa aman	0	0%	0	0%	12	27%	8	18%	24	54%	188	4,27
3	Kebutuhan untuk diakui	0	0%	0	0%	17	38%	8	18%	19	43%	180	4,09
4	Kebutuhan akan kemajuan	0	0%	0	0%	14	31%	13	29%	17	38%	179	4,06
5	Kebutuhan untuk dihargai	0	0%	0	0%	16	36%	11	25%	18	40%	182	4,13
6	Kebutuhan untuk mengembangkan diri	0	0%	0	0%	14	31%	16	36%	15	34%	151	3,43
RATA - RATA		0	0%	0	0%	15	33%	11	24%	-19	-42%	176,3	4

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.3. diatas menunjukkan Tanggapan responden atas variabel motivasi kerja, Terdapat 6 pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

Pada indikator pertama, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 2% menyatakan tidak setuju, 36% menyatakan Netral, 16% menyatakan setuju, 45% menyatakan sangat setuju dengan angka penafsiran 4,04 (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Karyawan mendapatkan waktu istirahat yang cukup.

Pada indikator kedua, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 27% menyatakan netral, 18% menyatakan setuju, 54% menyatakan sangat setuju dengan angka tafsiran 4,27 (sangat setuju). hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan Karyawan mendapatkan jaminan atas kesehatan.

Pada indikator ketiga, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 38% menyatakan netral, 18% menyatakan setuju, 43% menyatakan sangat setuju dengan angka tafsiran 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Karyawan menganggap rekan kerja sebagai keluarga.

Pada indikator keempat, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 31% menyatakan netral, 29% menyatakan setuju, 38% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Karyawan mendapatkan hak-hak manusia sebagai karyawan.

Pada indikator kelima, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 36% menyatakan netral, 25% menyatakan setuju, 40% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 4,13 (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Karyawan mendapatkan hak untuk berpendapat.

Pada indikator keenam, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 31% menyatakan netral, 36% menyatakan setuju, 34% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,43 (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa Karyawan mendapatkan hak untuk berpendapat.

Lalu pada penjelasan saat ini secara total variabel motivasi, setelah dirata-rata ternyata sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 33% menjawab netral, 24% menjawab setuju, -42% menjawab sangat setuju, dengan angka tafsiran sebesar 4 (setuju).

3. Disiplin kerja (X3)

Berdasarkan Indikator hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai indikator variabel Disiplin kerja sebagai berikut:

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X) [n=f(x)/n]	TAFSIR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Peraturan jam kerja	0	0%	0	0%	15	34%	21	47%	10	22%	179	4,06
2	Peraturan berpakaian, dan bertingkah laku	0	0%	0	0%	12	27%	16	36%	16	36%	180	4,09
3	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan	0	0%	0	0%	13	29%	17	38%	14	31%	177	4,02
4	Peraturan yang boleh dan tidak dilakukan	0	0%	0	0%	17	38%	19	43%	8	18%	167	3,79
RATA - RATA		0	0%	0	0%	15	34%	18	41%	11	25%	172	3,905

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.4 diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja dengan 4 indikator pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

Pada indikator pertama, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 34% menyatakan netral, 47% menyatakan setuju, 22% menyatakan sangat setuju dengan angka tafsiran 4,06 (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa peraturan jam kerja berpengaruh.

Pada indikator kedua, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 27% menyatakan netral, 36% menyatakan setuju, 36% menyatakan sangat setuju dengan angka tafsiran 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju jika dikatakan bahwa aturan berpakaian segaram dengan rapi.

Pada indikator ketiga. Sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 29% menyatakan netral, 38% menyatakan setuju, 31% menyatakan sangat setuju dengan angka tafsiran 4,02% (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa cara melakukan pekerjaan sesuai peraturan.

Pada indikator keempat sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju 38% menyatakan netral, 43% menyatakan setuju, 18% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,79 (setuju). Hal ini menunjukkan Sebagian besar menyatakan setuju, jika dikatakan bahwa menaati peraturan dengan disiplin.

Lalu pada penjelasan saat ini secara total variabel disiplin kerja, setelah dirata-rata ternyata sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 34% menjawab netral, 41% menjawab setuju, 25% menjawab sangat setuju, dengan angka tafsiran sebesar 3,9 (setuju).

1. Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Indikator hasil penelitian, dibawah ini penelitian menyajikan tanggapan responden mengenai indikator Kinerja karyawan sebagai berikut:

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X [n=f(x)/n]	TAFSIR [n=f(x)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	kejujuran	0	0%	0	0%	18	40%	14	31%	12	27%	149	3,38
2	ketelitian	0	0%	0	0%	23	52%	13	29%	9	20%	166	3,77
3	Disiplin kerja	0	0%	0	0%	13	29%	19	43%	13	29%	180	4,09
4	Efisiensi dalam bekerja	0	0%	0	0%	16	36%	20	45%	12	27%	185	4,2
5	Kuantitas hasil kerja	0	0%	0	0%	16	36%	19	43%	9	20%	169	3,84
6	Kualitas hasil kerja	0	0%	0	0%	14	31%	18	40%	12	27%	174	3,95
7	Kepemimpinan	0	0%	0	0%	24	54%	9	20%	7	15%	155	3,52
8	Kreativitas	0	0%	0	0%	16	36%	18	40%	12	27%	180	4,09
9	inisiatif	0	0%	0	0%	18	40%	15	34%	12	27%	174	3,95
RATA - RATA		0	0%	0	0%	17,6	39%	16,1	36%	1089%	24%	170	3,86

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.5. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan mulai dari indikator pertama sampai indikator ke Sembilan sebagai berikut:

Pada indikator pertama, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 40% menyatakan netral, 31% menyatakan setuju, 27% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,38 (netral). Hal ini menyatakan Sebagian besar netral, jika bekerja dengan kejujuran.

Pada indikator kedua, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 52% menyatakan netral, 29% menyatakan setuju, 20% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,77 (setuju). Hal ini menyatakan Sebagian besar setuju, jika bekerja dengan teliti.

Pada indikator ketiga, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 29% menyatakan netral, 43% menyatakan setuju, 29% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 4,09 (setuju) hal ini menyatakan Sebagian besar setuju, jika melakukan pekerjaan tanpa menunda.

Pada indikator keempat, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju 0% menyatakan tidak setuju, 36% menyatakan netral, 45% menyatakan setuju, 27% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 4,2 (setuju). Hal ini Sebagian besar setuju, jika memberikan pelayanan yang optimal efisiensi dalam bekerja.

Pada indikator kelima, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 36% menyatakan netral, 43% menyatakan setuju, 20% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,84 (setuju). Hal ini Sebagian besar setuju, jika kuantitas dalam bekerja.

Pada indikator keenam, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 31% menyatakan netral, 40% menyatakan setuju, 27% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,95 (setuju). Hal ini Sebagian besar setuju, jika kualitas dalam bekerja.

Pada indikator ketujuh, sebanyak 4% menyatakan sangat tidak setuju, 11% menyatakan tidak setuju, 54% menyatakan netral, 20% menyatakan setuju, 15% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,52 (setuju). Hal ini Sebagian besar setuju, jika kepemimpinan dalam bekerja.

Pada indikator kedelapan, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 36% menyatakan netral, 40% menyatakan setuju, 27% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 4,09 (setuju). Hal ini Sebagian besar setuju, jika kreativitas dalam bekerja.

Pada indikator kesembilan, sebanyak 0% menyatakan sangat tidak setuju, 0% menyatakan tidak setuju, 40% menyatakan netral, 34% menyatakan setuju, 27% menyatakan sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,95 (setuju). Hal ini Sebagian besar setuju, jika inisiatif mencapai target.

Lalu pada penjelasan ini Variabel kinerja karyawan setelah dihitung rata-rata ternyata sebanyak 0% menjawab sangat tidak setuju, 0% menjawab tidak setuju, 39% menjawab netral, 36% menjawab setuju, 24% menjawab sangat setuju, dengan angka tafsiran 3,86 (setuju).

1.1.4 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak, Hal ini penting dilakukan karena salah satu syarat bahwa sebuah dapat dilakukan uji hipotesis adalah variabel tersebut dalam diteiti valid dan realibel, dibawah ini disajikan hasil uji kualiatas data berupa uji validitas dan uji realiblitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu dapat mengukur apa yang ingin di ukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka

kolom yang dilihat adalah kolom *corrected item- total correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Untuk melihat angka validitas semua item pernyataan kuesioner yang peneliti gunakan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Mengorganisasikan kerja	0,359	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Hubungan kerja	0,313	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Saling percaya	0,392	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	tujuan	0,403	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Menghargai gagasan bawahan	0,471	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Data diatas menunjukan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator tentang variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel movitasi

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebutuhan fisiologis	0,472	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kebutuhan rasa aman	0,510	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kebutuhan untuk merasa memiliki	0,474	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kebutuhan akan harga diri	0,590	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	0,541	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kebutuhan untuk berpendapat	0,469	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel disiplin

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Peraturan jam kerja	0,539	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Peraturan berpakaian dan bertingkah laku	0,474	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan	0,387	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Peraaturan yang boleh dan tidak dalam organisasi	0,358	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel disiplin valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.9. Uji validitas Variabel kinerja karyawan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kejujuran	0,415	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Ketelitian	0,396	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Disiplin kerja	0,478	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Efisiensi dalam bekerja	0,477	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kuantitas hasil kerja	0,426	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kualitas hasil kerja	0,515	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kepemimpinan	0,339	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	kreativitas	0,473	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	inisiatif	0,310	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Data diatas menunjukan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *corrected item-total correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir), lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua Indikator tentang variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang Atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (realibel), jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Dibawah ini penulis sajikan daftar *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Gaya kepemimpinan	0,638	Relibel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Motivasi	0,841	Relibel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Displin kerja	0,817	Relibel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja karyawan	0,743	Relibel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Data diatas menunjukan bahwa nilai *Cronbach alpha* yang tertera dalam tabel *Reability Statistic* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*relibel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

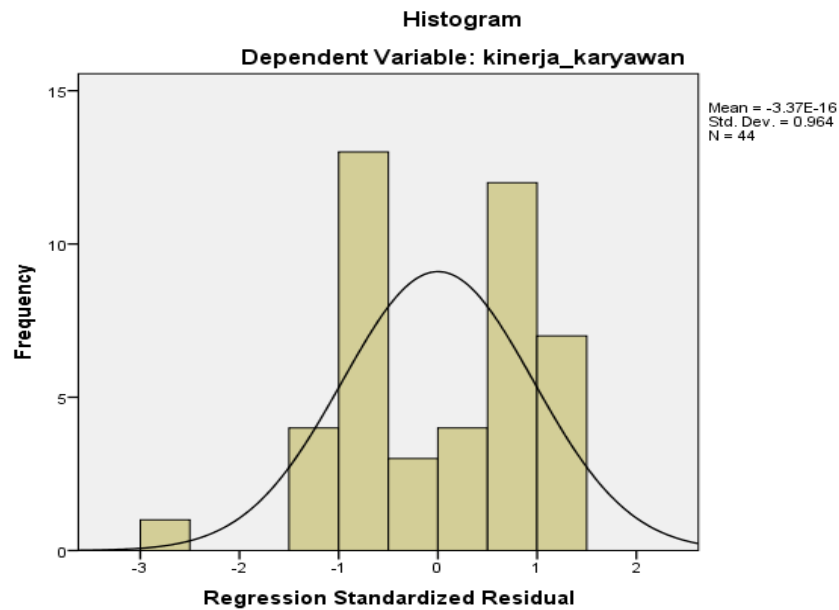
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya, maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan regresi linear berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

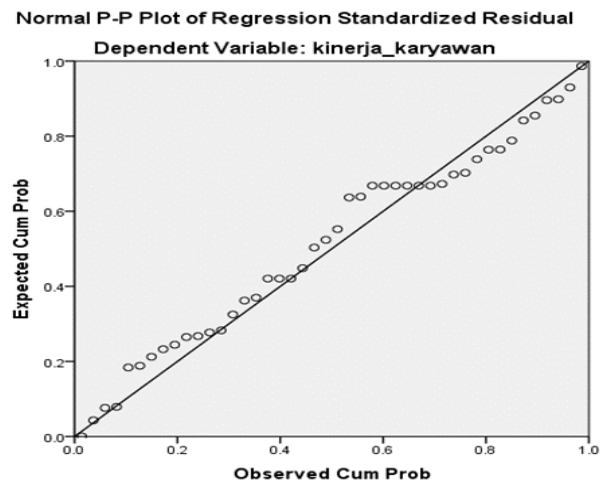
1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabelpengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal.kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekaan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *kolmogrov-smimov*. dengan menggunakan analisis *kolmogrov swinov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai Asymp Sig(2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat gambar dibawah ini.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Pada grafik histogram diatas terlihat variabel berdistrusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja Karyawan.



Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

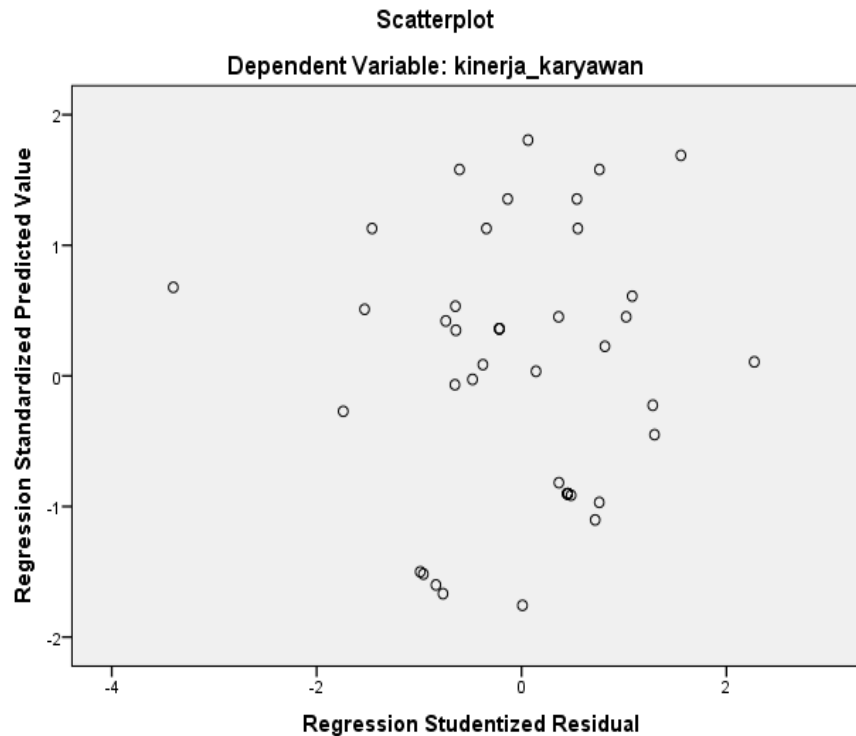
VARIEBLE	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya kepemimpinan	0,494	>0,1	2.025	< 5
Motivasi	0,302	>0,1	3.307	< 5
Disiplin	0,374	>0,1	2.671	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independent ynag ada diatas 01 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

3.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Dibawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik
 Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Grafik Scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan variabel independennya.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka Langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk dalam uji hipotesis ini antara lain regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi(R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statiscal Program For Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel 4.12. dibawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.1.2. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	1.678	4.554		.368	.714		
Gayakepemimpinan	.113	.299	.389	2.069	.046	.494	2.025
Motivasi	.613	.289	.381	2.125	.040	.302	3.307
displin	.973	.386	.406	2.522	.016	.374	2.671

Melihat nilai *Unstandardized Coefficiens Beta* diatas, maka dapat ditentukan regrensi lnear berganda yang dihasilkan penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 1,678 + 0,113 X_1 + 0.613 X_2 + 0.973 X_3$$

Yang berarti bahwa :

- Konstanta sebesar **1,678** yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebesar **1,678**
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh sebesar **0,113** yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan 1 satuan sementara variabel motivasi dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan **0,113**
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh sebesar **0.613** yang berarti jika variabel Insentif mengalami penambahan 1 satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami penambahan sebesar **0.613** satuan
- Keofisien regresi Variabel disiplin diperoleh nilai Sebesar **0.973** yang berarti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami penambahan sementara variabel

Motivasi dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami penambahan sebesar **0.973**.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Anova* dibawah ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji F
ANOVA^a

Modal	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	647.855	3	215.952	20.982	.000 ^b
Residual	411.690	40	10.292		
Total	1059.545	43			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah menggunakan SPSS adaah sebesar 20.982 sementara itu nilai F_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,883 , dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $f_{hitung} = 20.982 > \text{dari } F_{tabel} = 2,883$, ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indomaret Toko Area Cimanggu Kota Bogor, maka melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statiscal Program For Social Sciene* (SPSS), seperti dibawah ini.

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.582	3.20815

Sumber: Hasil Penelitian,2022 (Data Diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,582 atau 58,2%. Ini berarti bahwa variabel independent berupa Gaya Kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja menjelaskan Variabel dependen kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor sebesar 58% sedangkan sisanya sebesar 42% dijelaskan variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengannama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat berpengaruh variabel independent terhadap variabel dependennya secara Parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan, Pengaruh motivasi Terhadap kinerja, Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel Coefficients 4.12 diatas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelas dapat dilihat pada Salinan tabel dibawah ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIEBEL	t		Sig		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Gaya kepemimpinan	2.069	<1.682	.046	<0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	2.125	<1.682	.040	<0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin kerja	2.522	<1.682	.016	<0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian,2022 (Data Diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} diatas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.682 dengan mebandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diambil putusan sebagai berikut:

- a. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan indomaret Area Bogor karena $t_{hitung} (2.069) > t_{tabel} (1.682)$ serta nilai signifikannya dibawah 0,05
- b. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Indomaret Area Cimanggu Bogor karena $t_{hitung} (2.125) > t_{tabel} (1.682)$ serta nilai signifikannya diatas 0,05
- c. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Area Cimanggu Bogor karena $t_{hitung} (2.522) > t_{tabel} (1.682)$ serta nilai signifikannya diatas 0,05

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independent yang berpengaruh dominan dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standaridized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.12 diatas. Taqbel tersebut meperlihatkan bahwa variabel independent yang mempunyai nilai *Standaridzed Coefficient Beta* paling besar adalah variabel Disiplin kerja yaitu sebesar 0. 406 yang berarti bahwa variabel Disiplin yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Area Cimanggu Bogor.

4.1.7. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Indomaret Area Cimanggu Prismatama Bogor. hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung 2.069 dan signifikansi 1.682 . Nilai koefisien hasil regresi yaiu **0,113** yang

dapat diartikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dari kinerja. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan di Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sehingga berpengaruh pada nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar satu-satuan dari variable gaya kepemimpinan. Sehingga dapat kita Tarik kesimpulan bahwa Toko Indomaret Area Bogor harus memperbaiki dan lebih memperhatikan lagi, agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

3. Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh temuan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor. Dibuktikan dengan hasil nilai t hitung 2.125 dan signifikansi 1.682 itu berarti bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresinya yaitu **0.613** dan Tidak berpengaruhnya pada variable motivasi.

4. Disiplin kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Area Cimanggu Bogor. Dibuktikan dengan hasil nilai t 2.522 signifikansi 1.682 yang berarti bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresinya yaitu **0.973**.

Dari hasil penelitian karyawan yang menjabat sebagai kepala toko (chief of store), asisten kepala toko (store senior leader), merchandiser (store junior leader), dan store crew masing-masing jabatan karyawan yang berarti bahwa setiap pekerjaan sudah diberikan kepada masing-masing karyawan, jadi setiap tugas sudah dipertanggung jawabkan kepada setiap karyawan sehingga karyawan tidak akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel - variabel dalam penelitian ini maka, dapat dilihat beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1.Simpulan

Sesuai dengan uraian- uraian diatas secara hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara simultan, serempak Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor.
2. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor.
- 4 Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan memberikan beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Dengan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan, maka Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor. diharapkan bisa menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan karyawan Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor, sebaiknya selalu memperhatikan gaya kepemimpinan . Hal ini menjadi sangat penting karena variabel ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor.

3. Untuk sebuah Motivasi diharapkan perusahaan dalam memberikan Kompensasi dan jaminan kerja lebih diperhatikan, karena dilihat dengan dua nilai terendah seperti yang dijelaskan dalam pembahasan diatas, apabila faktor tersebut diperhatikan juga tentu tingkat kinerja Karyawan akan terpenuhi. dalam diri karyawan pimpinan pada Toko Indomaret Di Area Cimanggu Bogor.

Pimpinan disarankan untuk memperhatikan karyawannya dengan cara adanya pendekatan pribadi baik melalui tatap muka secara langsung maupun social media. Disarankan juga untuk tidak terlalu berlebihan memberikan beban pekerjaan jika berlebihan beban pekerjaan yang diberikan maka memberikan selang waktu dalam menyelesaikannya, dan disarankan untuk menambah SDM agar dapat mengurangi beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A, & Afrial,D. (2020).Pengaruh Kepemimpinan ,Motivasi,dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal pundi, 3(2),91.
- Ansory,AL fadjar dan indrasari M. (2018 : 208). Manajemen Sumber Daya Manusia. siduarjo Indonesia pustaka.
- Afandi (2017).Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : zanafa publishing.
- Bangun, Wilson.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Erlangga
- Busro (2018) Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- Hidayat , A. (2018) Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja . Jakarta timur, 141-150
- Jufrizen , J. (2018) Peran Motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 405-424.
- Masram dan mu'ah (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 1 . Sidoarjo Zifatama Publisher,
- Mengkunegara,A,P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan keempatbelas. Bandung, PT. Remaja rosdakarya.
- Mecelland. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.
<http://teknologikinerja.wordpress.com/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>.
- Mothar,I. (2019).Hubungan Antara Motivasi Kerja .cetakan pertama. Ponorogo-Jawa Timur.
- Nurlia, (2017) .Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.AL-IJARAH INDONESIA FINACE LAMPUNG .Skripsi Universitas Islam negeri RADEN INTAN LAMPUNG.
- Priansa, D .(2018:48). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung : CV PUSTAKA SETIA
- Sedarmayanti. (2017) . Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil edisi revisi. Bandung : PT REFIKA ADITAMA

Sutrisno,E (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan.kencana. Jakarta.

Suwanto,S.(2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia),3(1),16 Tangerang selatan.

Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2017) Statistika Dalam Penelitian. Bandung : Alfabeta.

Syafirina. N.(2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.suka Fajar Pekan Baru .

Lampiran 1

Surat Keterangan Perusahaan



PT. INDOMARCO PRISMATAMA

SURAT KETERANGAN

NO. 020/IDM/BGR/SK/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, pimpinan PT. Indomarco Prismatama Area Cimanggu Kota Bogor , dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Sindy Nadila

NIM : 2411807036

Asal Sekolah : Mahasiswi Program Studi Manajemen, STIE Business School

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian pada Toko Indomaret Area Cimanggu Kota Bogor, yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret PT. Indomarco Prismatama Area Cimanggu Kota Bogor"**, yang berlangsung dari bulan 01 Febuari hingga 30 April 2022.

Kami mengucapkan terima kasih atas kerja samanya selama yang bersangkutan melakukan penelitian Pada toko Indomaret PT. Indomarco Prismatama aare Cimanggu Kota Bogor.

Boogor, 01 Febuari 2022

Pimpinan PT. Indomarco Prismatama Bogor

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Yuli Setiyanto".

(Yuli Setiyanto)

Area Supervisor

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum wr.wb

Saya sindy nadila Mahasiswa Jurusan Manajemen Ekonomi STIE Gici Business School Bogor. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam memenuhi tugas akhir dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Indomaret Area Cimanggu Bogor. Maka dari itu saya disini meminta bantuan untuk dapat mengisi survei yang saya lakukan dalam penelitian ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu.

Identitas Responden

Jenis kelamin :	1. Laki – laki	2. Perempuan	
Usia :	1. < 20 tahun	2. 20 – 30 tahun	3. 31 – 40 tahun
	4. 41 – 50 tahun	5. > 50 tahun	
Pendidikan :	1. SD/ sederajat	2. SLTP	3. SLTA
	4. Diploma 3	5. Sarjana	
Jabatan :			

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda check (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.

3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- a) Sangat Setuju (SS) = 5
- b) Setuju (S) = 4
- c) Ragu-ragu (RG) = 3
- d) Tidak Setuju (TS) = 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Lampiran 1 Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya,

oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

C. PERTANYAAN PENELITIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberikan tanda check list ($\checkmark$) pada jawaban yang dianggap paling sesuai

Variabel Gaya Kepemimpinan X1

No	Pernyataan gaya kepemimpinan(X1)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pemimpin mengorganisasikan setiap pekerjaan dengan baik					
2	Pemimpin tidak membatasi hubungan pimpinan dengan bawahannya					
3	Pemimpin selalu menjalin kepercayaan baik dengan karyawannya					
4	Pemimpin memberikan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan					
5	Pemimpin menghargai pendapat karyawannya					

Variabel Motivasi Kerja X2

No	Pernyataaan motivasi kerja (X2)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Karyawan mendapatkan waktu istirahat yang cukup					

2	Karyawan mendapatkan jaminan atas kesehatan					
3	Karyawan menganggap rekan kerja sebagai keluarga					
4	Karyawan mendapatkan hak- hak manusia sebagai karyawan					
5	Karyawan mendapatkan hak untuk berpendapat					
6	Karyawan mendapatkan kenaikan gaji sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja yang optimal					

Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan disiplin kerja (X3)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya mentaati ketentuan jam masuk, yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
2	Saya menaati peraturan memakai seragam kerja dengan rapi sesuai SOP perusahaan					
3	saya menaati peraturan berkerja sesuai SOP perusahaan					
4	Saya menjalankan pekerjaan sesuai SOP perusahaan yang berlaku					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan kinerja karyawan (Y)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya melakukan pekerjaan dengan berprinsip kejujuran					
2	saya melakukan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukkan pekerjaan					

4	Saya dapat memberikan pelayanan kepada konsumen dengan lebih cepat dan tepat sesuai harapan konsumen					
5	Kuantitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan					
6	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan perusahaan					
7	Ditempat saya bekerja terkadang atasan saya mengandalkan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya					
8	Saya selalu melakukan hal yang baru untuk meningkatkan produktivitas saat bekerja					
9	Hal baru yang saya lakukan sangat berguna, terutama dalam mencapai target perusahaan.					

LAMPIRAN 3

DATA TABULASI

Pemir X1(1)	Pemir X1(2)	Pemir X1(3)	Pemir X1(4)	Pemir X1(5)	HASIL	Karya x2(1)	Karya x2(2)	Karya X2(3)	Karya X2(4)	Karya X2(5)	Karya X2(6)	HASIL	Saya X3(1)	Saya X3(2)	saya X3(3)	saya X3(4)	menaat HASIL	peratu Say	say Y1	say Y2	say Y3	say Y4	Ku Y5	Ku Y6	Dit Y7	Say Y8	Hal Y9	baru HASIL	yang say
0	4	4	5	4		22	5	3	3	3	3	5	22	4	4	3	5		16	5	4	4	5	3	5	4	4	4	38
5	5	5	5	5		25	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4		18	5	5	4	5	5	4	3	4	4	39
3	4	4	3	3		17	3	4	3	3	3	5	21	3	3	3	5		14	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30
5	4	4	5	4		22	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4		16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	4	3		16	4	3	3	3	3	3	19	3	5	3	3		14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
4	4	5	4	5		22	4	4	4	4	3	4	23	4	5	4	4		17	4	3	4	4	4	4	2	4	4	33
5	5	3	4	4		21	4	5	5	5	5	3	27	4	4	4	5		17	4	3	4	4	4	4	5	4	3	35
3	4	4	3	5		19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4		16	2	3	4	4	4	4	1	4	4	30
4	3	5	4	4		20	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5		20	4	3	4	5	5	5	5	5	4	40
4	5	4	3	4		20	3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	4		16	4	4	4	4	5	5	3	4	5	38
5	5	5	5	4		24	5	4	4	5	3	5	26	5	5	5	4		19	5	5	5	5	4	5	3	5	5	42
5	4	4	5	5		23	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4		17	4	4	4	3	4	4	2	4	5	34
4	4	3	4	3		18	3	5	4	5	5	4	26	4	5	3	5		17	5	3	5	5	3	5	5	5	3	39
5	4	4	4	5		22	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4		16	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
3	3	5	4	4		19	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	3		13	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
5	5	4	3	5		22	5	5	4	5	3	4	26	5	5	5	5		20	3	4	5	5	5	5	5	4	5	41
5	5	4	5	4		23	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4		19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
5	4	5	4	4		22	5	4	3	4	5	4	25	5	4	5	4		18	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
4	4	5	4	4		21	5	3	3	5	5	4	25	4	5	5	3		17	3	3	5	4	4	4	2	4	4	33
5	4	5	5	4		23	5	3	4	4	4	5	25	4	4	5	3		16	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
3	3	3	4	4		17	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3		12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
3	5	4	5	5		22	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5		19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	5	4	5	5		23	5	3	4	5	5	5	27	3	5	5	3		16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	4	4	4	4		20	3	4	3	3	4	3	20	3	3	5	3		14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	4	5	5		20	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4		16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	3	3	3	4		17	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	3		13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
4	3	4	3	3		17	4	4	4	3	5	3	23	3	4	3	3		13	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
5	4	4	3	3		19	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	3		13	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29
3	4	5	3	3		18	3	3	3	4	3	3	19	3	3	5	3		14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
3	4	3	5	3		18	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3		14	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
4	5	5	5	5		24	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4		16	4	4	5	5	4	4	2	3	4	35
4	4	3	4	3		18	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4		16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
5	3	4	4	4		20	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5		20	4	3	4	5	5	5	3	5	5	39
4	4	3	5	5		21	5	4	5	4	3	5	26	3	5	5	5		18	5	5	4	4	3	3	4	5	3	36
3	5	5	4	3		20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3		14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4		20	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4		15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	5		23	4	5	4	5	5	4	27	4	3	4	4		15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	4	4	3		18	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4		17	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
5	5	4	5	5		24	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	3		18	3	3	5	2	3	3	3	3	3	28
3	5	4	3	2		17	3	4	4	4	5	4	24	4	4	4	4		16	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
4	4	5	5	5		23	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5		19	5	4	4	4	4	4	3	5	5	38
4	4	4	5	4		21	4	5	3	4	4	5	25	4	5	4	4		17	5	3	4	4	4	4	4	5	5	38
5	5	3	5	4		22	5	5	3	3	4	5	25	5	5	3	3		16	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
5	4	4	4	3		20	5	4	4	5	4	4	26	4	4	3	4		15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34

Lampiran 4

Hasil Output SPSS

1. Variabel Gaya kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	95.5
	Excluded ^a	2	4.5
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mengoranasikan	16.4762	10.451	.762	.929
hubungan kerja	16.2381	10.137	.912	.899
saling percaya	16.4524	10.546	.788	.923
tujuan	16.4524	10.546	.855	.910
menghargai_gagasan_bawa han	16.4762	10.743	.793	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.5238	16.109	4.01362	5

2. Variabel motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	93.2
	Excluded ^a	3	6.8
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kebutuhan_fisiologis	20.4146	15.149	.786	.933
kebutuhan_rasa_aman	20.1707	14.745	.932	.914
kebutuhan_harga_diri	20.3902	15.444	.848	.924
kebutuhan_mengaktualisasikan	20.4146	15.799	.769	.934
kebutuhan_berpendapat	20.4146	15.999	.804	.930
kebutuhan_memiliki	20.3902	15.444	.782	.933

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.4390	21.952	4.68534	6

3. Variabel disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	95.5
	Excluded ^a	2	4.5
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
peraturan_jam_kerja	11.9524	4.095	.790	.839
peraturan_berpakaian	11.7857	3.733	.876	.803
peraturan_melakukan_pekerjaan	11.8333	3.947	.777	.843
peraturan_yang_boleh_dan_tidak	12.0714	4.653	.574	.916

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.8810	7.034	2.65222	4

4. Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	88.6
	Excluded ^a	5	11.4
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.463	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kejujuran	29.6923	23.429	.478	.903
ketelitian	30.7436	63.459	.519	.409
disiplin_kerja	30.4359	64.305	.443	.419
efisiensi_dalam_bekerja	30.4872	62.888	.545	.403
kuantitas_hasil_kerja	30.6154	64.085	.516	.414
kuantitas_hasil_kerja	30.4872	63.151	.551	.405
kepemimpinan	31.1026	64.831	.579	.432
kreativitas	30.5128	63.046	.550	.404
inisiatif	30.5897	63.722	.470	.413

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.3333	70.228	8.38022	9

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00003, VAR00001, VAR00002 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: VAR00004

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.581	3.21149

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00004

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646.999	3	215.666	20.911	.000 ^b
	Residual	412.547	40	10.314		
	Total	1059.545	43			

a. Dependent Variable: VAR00004

b. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001, VAR00002

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,119	4,295		0,493	0,625		
	VAR00001	0,068	0,277	0,356	2,246	0,010	0,463	2,161
	VAR00002	0,625	0,302	0,388	2,069	0,045	0,277	3,609
	VAR00003	0,987	0,384	0,412	2,574	0,014	0,380	2,632

a. Dependent Variable: VAR00004

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	VAR00001	VAR00002	VAR00003

1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	20.681	.81	.00	.08	.11
	3	.005	27.509	.16	.77	.00	.32
	4	.003	36.448	.03	.23	.92	.57

a. Dependent Variable: VAR00004

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.879	4.240		1.387	.173		
	gaya_kepemimpinan	1.123	.292	.772	3.843	.000	.293	3.408
	motivasi	.079	.178	.057	.444	.660	.728	1.374
	disiplin	-.140	.257	-.100	-.544	.589	.348	2.871

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	VAR00001	VAR00002	VAR00003
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	20.681	.81	.00	.08	.11
	3	.005	27.509	.16	.77	.00	.32
	4	.003	36.448	.03	.23	.92	.57

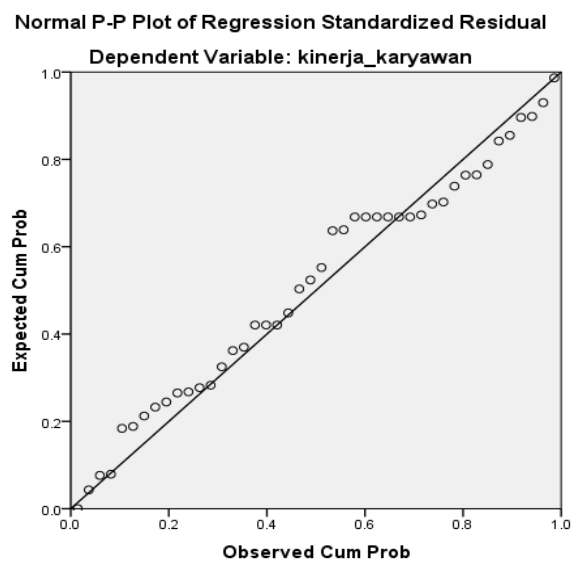
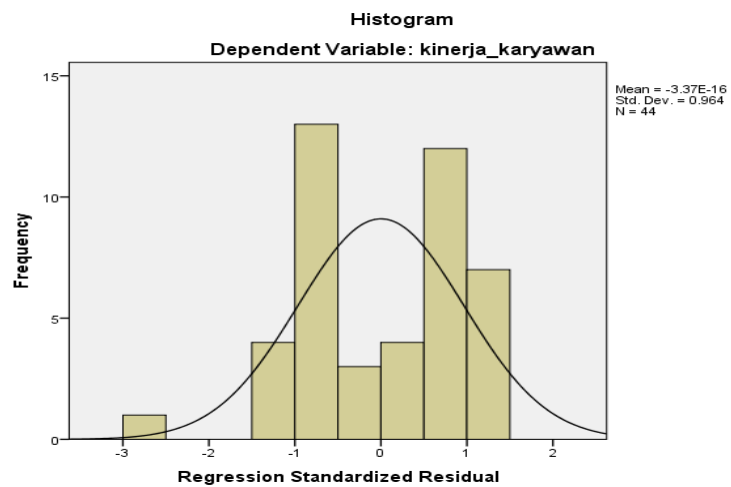
a. Dependent Variable: VAR00004

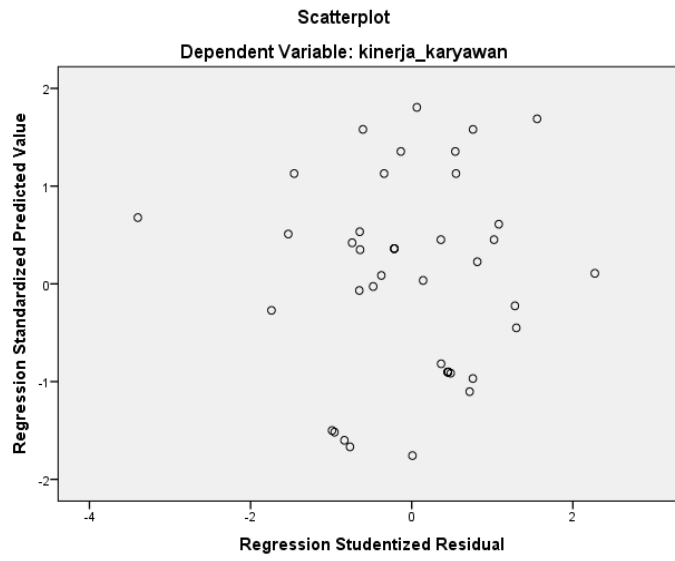
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.9432	40.5924	34.6818	3.88155	44
Std. Predicted Value	-1.994	1.523	.000	1.000	44
Standard Error of Predicted Value	.540	1.294	.946	.204	44
Adjusted Predicted Value	26.8003	40.8939	34.6689	3.87291	44
Residual	-10.25874	9.25525	.00000	3.09422	44
Std. Residual	-3.198	2.885	.000	.964	44
Stud. Residual	-3.269	2.953	.002	.999	44

Deleted Residual	-10.72065	9.69500	.01294	3.32131	44
Stud. Deleted Residual	-3.770	3.297	.002	1.066	44
Mahal. Distance	.243	6.016	2.932	1.595	44
Cook's Distance	.000	.120	.018	.028	44
Centered Leverage Value	.006	.140	.068	.037	44

a. Dependent Variable: VAR00004





Lampiran 5

Kartu Bimbingan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Sindy Nadila
 NIM : 2411807036
 PROGRAM STUDI : Manajemen
 JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
 JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Toko Cimanggu Bogor
 NAMA PEMBIMBING : Husen Sutisna, SP, M.Si
 PERIODE BIMBINGAN : Maret 2022 - Agustus 2022
 PERPANJANGAN :

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	05/03/2022	Judul Skripsi	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	13/03/2022	lokasi Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	14/03/2022	Identifikasi Masalah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	26/05/2022	Penyusunan Bab I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	08/04/2022	Penyusunan Bab II	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	13/04/2022	Penyusunan Bab III	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	21/04/2022	Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8	10/05/2022	penyusunan Bab IV	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9	15/05/2022	Orasi Data dan hasil	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10	24/06/2022	Penyusunan Bab V	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
11	29/06/2022	Akhir Skripsi	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
12	20/08/2022	Persidangan skripsi	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Depok, 01 Maret 2022

STIE "GICI"

[Signature]

Kajur Manajemen
Altatit Dianawati, S.Si, MM

Daftar Riwayat Hidup



Nama Lengkap : Sindy nadila
No. KTP : 3216084707950006
Tempat, Tgl Lahir : Bekasi, 07 juli 1995
Agama : Islam
No. Handphone : 081380884991
Alamat : Bogor
Email : Sindynadila0707@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2002-2008 SDN Kota Batu 01 Bogor
- 2009-2011 SMPN 10 Kota Bogor
- 2017 PAKET C PKBM Wijaya kusuma
- 2018-2022 Program Studi Manajemen, STIE GICI Business School

Lampiran 7

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 8

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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