

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
DAERAH (PERUMDA) PERKEBUNAN
KAHYANGAN JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
ZAKIYAH AMALIA
NIM : 204105020093
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
DAERAH (PERUMDA) PERKEBUNAN
KAHYANGAN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

Zakiyah Amalia

NIM : 204105020093

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
DAERAH (PERUMDA) PERKEBUNAN
KAHYANGAN JEMBER**

SKRIPSI


Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

Zakiah Amalia
NIM : 204105020093

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag. M.E.I
NIP. 197308301999031002

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
DAERAH (PERUMDA) PERKEBUNAN
KAHYANGAN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Senin
Tanggal : 3 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Hj. Nurul Widyawati I.R., S.Sos., M.Si
NIP.197509052005012003

Sekretaris

Putri Catur Ayu L., S.E.I., M.A
NIP. 199206062020122010

Anggota:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M., CHRP., CCGS (
2. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I (

an. WD I FESi

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Usaidillah M.Ag
NIP.196312164996031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹
(Q.S At-Taubah : 105)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Jumanatul 'Ali Art, 2004), 203.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada baginda kita Nabi besar Muhammad SAW. Dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang saya cintai dan sayangi.

1. Kepada Bapak saya tercinta Suwari. Beliau yang menjadi panutan bagi saya agar tidak berputus asa menjalani hidup dan memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas doa dan dukungannya, semoga bapak sehat selalu.
2. Kepada Ibu saya tercinta Hotijah. Terimakasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terimakasih atas doa dan dukungannya, semoga ibu sehat selalu.
3. Kepada seluruh kakakku tercinta Anang Suryadi, Hariyanto, Usmanto, Adi Purnomo dan Wariyanti. Terimakasih atas segala bantuan dan semangat yang diberikan selama perjalanan kuliah saya. Semoga kita bisa sukses bersama dan menjadi kebanggaan orang tua.
4. Kepada pemilik NIM 204105020080, yaitu Siti Maysaroh. Terimakasih telah menemani dalam menyelesaikan skripsi ini, telah menjadi tempat bercerita dan berkeluh kesah. Semoga kita tetap menjadi sahabat sampai hari tua.
5. Kepada teman-teman seperjuangan dari semester satu sampai detik ini. Keluarga besar Ekonomi Syariah 3 dan anak cukup. Terimakasih atas dukungan dan semangatnya selama masa kuliah.

6. Kepada seluruh teman-teman KKN Posko 29 Andongrejo. Terimakasih sudah menjadi keluarga baru dan memberikan banyak pengalaman dihidup saya.
7. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri karena telah berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu bertanggung jawab dan tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah bertahan.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi strata (S1), Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh dari dukungan semua pihak yang membantu. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Sofiah, M.E selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

6. Dr. Retna Anggitaningsih, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan semangat dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai harapan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membekali saya ilmu dan pengetahuan, serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terimakasih atas pelayanan yang diberikan.
9. Segenap jajaran Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember yang sudah banyak membantu dalam proses pengumpulan data, terimakasih atas jasa-jasanya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca.

Jember, 26 April 2024
Penulis

Zakiyah Amalia
NIM. 204105020093

ABSTRAK

Zakiyah Amalia, 2024: Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan dan menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan efektivitas kinerja karyawan yang didukung oleh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional. Kabupaten Jember melalui Perumda Perkebunan Kahyangan Jember telah meminimalisir tingkat kerugian perusahaan dengan meningkatkan kinerja, manajemen dan kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan BUMD.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?, 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?, 3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?, 4) Apakah motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui 1) Pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. 2) Pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. 3) Pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. 4) Pengaruh secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yang berjumlah 48 orang. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan paling besar dibanding kedua variabel independen lainnya dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dikarenakan ketaatan yang dilakukan seorang karyawan akan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Sedangkan secara simultan ketiga variabel terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTARGAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Ruang Lingkup Penelitian	14
1. Variabel Penelitian	14
2. Indikator Penelitian	15
F. Definisi Operasional	16
G. Asumsi Penelitian	17

H. Hipotesis.....	18
I. Sistematika Pembahasan	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	25
A. Penelitian Terdahulu	25
B. Kajian Teori	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	57
B. Populasi dan Sampel	58
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	59
D. Analisis Data	62
1. Uji Instrumen Penelitian.....	62
2. Uji Asumsi Klasik	63
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	66
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	68
A. Gambaran Obyek Penelitian	68
1. Profil Perusahaan.....	68
2. Sejarah Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember	69
3. Visi Misi	70

4.	Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember	71
5.	Jenis Karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.....	76
6.	Fasilitas Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.....	76
7.	Waktu Kerja	77
8.	Pengembangan Karyawan	78
9.	Sistem Pengupahan.....	79
B.	Penyajian Data	80
C.	Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	84
1.	Uji Instrumen Data	84
2.	Uji Asumsi Klasik	87
3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
4.	Uji Hipotesis Penelitian.....	92
D.	Pembahasan.....	96
BAB V PENUTUP.....		101
A.	Kesimpulan	101
B.	Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember Tahun 2023	10
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	35
Tabel 3.1 Data Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember	58
Tabel 3.2 Skor Penilaian Jawaban Responden	60
Tabel 4.1 Jenis Karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	81
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	83
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4.13 Hasil Uji T (Parsial)	93
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	95
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian18

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.....72



DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1 : Matrik Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 6 : Jurnal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 9 : Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Screening Turnitin
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 : Biodata Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi dunia menghadirkan kompetisi bisnis yang bebas dan ketat sehingga mendorong para pelaku bisnis, perusahaan dan industri untuk bertahan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Pertumbuhan ekonomi saat ini didasari oleh pengetahuan yang bersifat keilmuan, bukan hanya berupa aset tetap seperti bangunan. Dalam dunia usaha, tenaga kerja memegang peran yang sangat penting sebagai modal intelektual dan menjadi nilai tambah perusahaan untuk bersaing secara global. Ancaman yang sering terjadi dalam stabilitas ekonomi salah satunya yaitu ketidaksiapan angkatan kerja dalam menghadapi beberapa tantangan dan perubahan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang cakap dan berpengalaman sebagai dasar untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menggunakan teknologi.²

Keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam era globalisasi saat ini. Efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia diharapkan dapat diterapkan dalam semua bidang pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan didirikan berdasarkan visi misi dalam memenuhi kebutuhan manusia dan manusia sendiri sebagai pengelola. Dengan demikian, peran sumber daya manusia sangat penting dalam menggerakkan dan menentukan jalannya segala proses untuk keberhasilan

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020), 1.

perusahaan. Pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti adalah seseorang yang mempunyai bentuk kesanggupan dan kemampuan dalam membuat suatu barang atau jasa. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari keberhasilan dalam memperoleh keuntungan yang besar, melainkan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.³

Setiap perusahaan dituntut untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia seiring dengan perkembangan zaman. Peran manajemen sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan demi perkembangan dan kemajuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Kinerja karyawan merupakan upaya yang dilakukan karyawan kepada perusahaan berupa ketepatan waktu, kualitas, kuantitas, absensi dan sikap kerjasama tim. Kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dari hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Kesimpulannya bahwa kinerja memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu efektivitas kinerja karyawan dapat didukung oleh motivasi dan disiplin kerja.⁴

Motivasi merupakan cerminan dari kemampuan seseorang yang tidak hanya diukur melalui kerja keras melainkan sudut pandangnya. Menurut Sutrisno motivasi kerja merupakan faktor pendorong perilaku seseorang

³ Muhammad Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2019): 2, <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734>.

⁴ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), 19-20, <http://aarizky.com/viewbuku.php?idp=MTY5#>.

dalam menjalankan kegiatannya.⁵ Motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk bekerja yang timbul akibat adanya tekad dan dukungan dari dalam diri karyawan melalui totalitas pembauran berupa kebutuhan individu, lingkungan fisik dan sosial. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan fenomena psikis yang beragam, selalu berubah dan bergantung pada individu yang bersangkutan.

Menurut Edwin B. Flippo motivasi ialah *skill* yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan agar keinginannya terwujud dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan motivasi dapat mempengaruhi, mengarahkan dan membentuk sikap karyawan untuk bekerja lebih giat agar hasil yang dicapai dapat maksimal.⁶ Perusahaan melakukan segala cara dengan memotivasi seluruh karyawan agar lebih berprestasi dan kinerja yang diberikan semakin meningkat. Motivasi dapat menciptakan kinerja karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan bahkan melebihinya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan para pemimpin tidak hanya memberikan motivasi kepada karyawan, melainkan mengarahkan mereka untuk selalu disiplin pada saat bekerja. Menurut Terry, disiplin diartikan sebagai cara atau teknik untuk menggerakkan karyawan. Sikap disiplin sangat dibutuhkan dalam dunia kerja untuk mempermudah setiap kegiatan yang

⁵ Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'i, dan Hersa Farida Qoriani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember," *Jurnal Istiqro* '9, no. 1 (2023): 48, <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/8651>.

⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 164-165, <http://digilib.uinkhas.ac.id/1721/>.

dijalankan. Terry berpendapat bahwa kedisiplinan bukan hanya tentang hukuman atau sanksi melainkan hukuman yang diberikan merupakan cara terakhir untuk memelihara kedisiplinan.⁷

Peraturan sangat dibutuhkan dalam kehidupan manusia untuk mematuhi tata tertib dan batasan yang dibuat. Peraturan tersebut harus disertai dengan hukuman atau sanksi bagi yang melanggar. Ketetapan yang telah dibuat jika disesuaikan dengan kepribadian setiap orang akan menciptakan lingkungan yang disiplin dan jauh dari kekacauan. Oleh karena itu, setiap perusahaan memerlukan kepatuhan dan kedisiplinan dari setiap karyawannya agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja sangat bermanfaat untuk kepentingan perusahaan ataupun bagi pribadi masing-masing. Hal ini perlu diimbangi dengan kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang sudah dibuat.⁸ Salah satu tolak ukur dalam melihat kinerja seorang karyawan yaitu melalui absensi. Karyawan yang memiliki absensi minim bahkan tidak ada maka dapat dikatakan kinerjanya baik. Sedangkan karyawan yang memiliki absensi banyak tanpa adanya keterangan yang jelas maka dikategorikan kurang baik.⁹

Islam mengajarkan umatnya untuk disiplin, hal ini bertujuan untuk memperkuat iman dan ketaatan agar selalu ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika dilihat dari pandangan islam, seseorang yang selalu

⁷ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

⁸ Sutrisno, 85.

⁹ Ahmad Afif dan Sri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)", *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 5, no. 1 (2022): 34, <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/article/download/917/308>.

disiplin saat bekerja maka dapat amanah dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sebagaimana dijelaskan dalam Surah Al-‘Asr ayat 1-3.

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۝ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Artinya : “ Demi Masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran”.

Selain itu, peran pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kesuksesan yang dicapai suatu perusahaan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Kepemimpinan sendiri merupakan komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan dalam mempengaruhi kinerja untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dapat menggunakan sikap kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan lebih bersemangat untuk bekerja. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk bekerja sesuai kewajiban dan selalu memahami setiap potensi serta masalah yang dihadapi.¹⁰ Selain itu pemimpin dikatakan baik apabila pemimpin tersebut dapat memimpin dirinya sendiri bukan hanya orang lain, karena setiap individu mempunyai hak untuk memandu, menuntun dan mengarahkan hidupnya. Hal ini disebutkan dalam hadits riwayat Al-Bukhari.

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ

¹⁰ Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, dan Muis Fauzi Rambe, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura,” *Jurnal Pamator* 13, no. 1 (2020): 111, <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/7017>.

رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : “Ketahuilah setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang dipimpin. Penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, dan istri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya. Ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya" (HR Al-Bukhari).

Jika dilihat pada kondisi saat ini, perkembangan suatu perusahaan dapat diukur melalui perhatian yang diberikan seorang pemimpin secara fleksibel kepada karyawan, membentuk satuan kerja yang cakap dan kepercayaan antar sesama tim. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dipakai yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini mempunyai visi misi yang jelas dan pandangan yang luas tentang masa depan perusahaan untuk mencapai tujuan. Pemimpin merupakan sosok yang berwenang untuk menerapkan sistem kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan. Hal ini didasari oleh kesadaran akan manajemen, kinerja, kepemimpinan dan perkembangan perusahaan yang saling berkaitan satu sama lain. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada penghargaan atas dirinya sendiri melainkan tanggung jawab pada kinerja karyawannya. Apabila suatu perusahaan dapat memaksimalkan kinerja pada karyawan maka usaha dan produktivitas yang dihasilkan akan jauh lebih besar.¹¹

¹¹ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 104.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur melalui penilaian kinerja. Penilaian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui seberapa tepat dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Saat ini sering dijumpai penilaian yang kurang tepat, kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pemahaman karyawan mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakdisiplinan karyawan, pemimpin yang kurang peduli terhadap kinerja karyawan dan kurang tegasnya pemimpin saat memimpin perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu dibutuhkan peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menggerakkan dan mengkoordinir kegiatan perusahaan.¹²

Kabupaten Jember melalui Perumda Perkebunan Kahyangan Jember telah mengukir prestasi sebagai Top BUMD Award 2023. Penghargaan ini diberikan kepada seluruh BUMD di Indonesia melalui serangkaian tahapan. Salah satu alasan terpilihnya Kabupaten Jember sebagai juara yaitu inovasi yang diberikan berupa pembangunan perusahaan perkebunan melalui IT dan sistem manajemen. Perumda dapat meminimalisir tingkat kerugian perusahaan dengan meningkatkan kinerja, manajemen dan kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan BUMD. Prestasi tersebut diharapkan dapat memberikan semangat dan motivasi kepada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember agar terus berkembang.¹³

¹² Jeli Nata Liyas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam", *Jurnal Equilibrium* 7, no. 1 (2019): 41, <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/3835/2019#>.

¹³ Zumrotun Solichah, "Jember Raih Penghargaan Top BUMD Award 2023," Antara Jatim, 7 April 2023, <https://jatim.antaranews.com/berita/692490/jember-raih-penghargaan-top-bumd-award-2023>.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jember yang bergerak dibidang industri perkebunan. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 12 Februari 1969 dan pernah mengalami pergantian nama dari PDP Kahyangan Jember menjadi Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan penetapan Perda No. 02 Tahun 2022. Perumda Perkebunan Kahyangan Jember memiliki luas areal 3.800,3539 Ha dan memiliki 3 kebun induk serta 2 kebun bagian dengan komoditi unggulan berupa karet dan kopi. Beberapa kebun tempat pembudidayaan tumbuhan tersebut yaitu kebun Gunungpasang, Sumberwadung, Sumberpandan, Sumbertenggulun dan Kalimrawan. Selain itu, Perumda juga mengembangkan komoditi non perkebunan berupa pengembangan kopi bubuk dan agrowisata yang berlokasi di Gunungpasang.¹⁴ Perusahaan yang terletak di Jl. Gajah Mada tersebut merupakan kantor direksi yang menaungi seluruh kegiatan dari kantor induk pada setiap kebunnya. Terdapat beberapa bidang yang ada di kantor direksi seperti Bagian Umum, SPI, Pemasaran, Produksi, Keuangan, Unit Usaha Lain, Keamanan dan Ajudan.

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember melakukan mutasi kepada pemimpin perusahaan setiap lima tahun sekali. Pada bulan Oktober 2021 pemilihan pemimpin dilakukan secara *open bidding* yaitu seleksi yang dilakukan secara terbuka untuk mengangkat seseorang berdasarkan prinsip profesionalisme. Seleksi ini dilakukan oleh tim khusus yang dipercayai untuk

¹⁴ Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. "Tentang Perumda Perkebunan Kahyangan Jember," PDP Kahyangan. Diakses 1 Oktober 2023, <https://pdpkahanjan.jemberkab.go.id/page/tentang-kami/>.

memilih dan memilih pemimpin yang pantas mendapatkan jabatan tersebut. Pada periode ini Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menerapkan sistem *open bidding* yang sesuai dengan ketentuan, berbeda dengan era sebelumnya penerapan sistem *open bidding* menghasilkan pemimpin dari pejabat pemerintah daerah yang sudah pensiun dan dianggap memberikan jasa kepada daerah. Kondisi ini membuat para karyawan harus beradaptasi kembali kepada pemimpin yang baru direkrut, dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan setiap pemimpin berbeda-beda.

Motivasi yang diberikan seorang pemimpin juga sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu melalui pemberian *reward*. Perumda Perkebunan Kahyangan Jember memberikan *reward* kepada karyawan berdasarkan daftar kehadiran (absensi). Namun akhir-akhir ini *reward* yang diberikan Perumda masih kurang maksimal dikarenakan perbaikan yang terus dilakukan oleh perusahaan.¹⁵

Masalah lain yang sering terjadi di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember adalah disiplin kerja. Penggunaan sistem absensi berupa *finger print* merupakan salah satu tolak ukur dalam menilai kedisiplinan karyawan. Cara ini dapat mengurangi tingkat kecurangan pada absensi karyawan karena sidik jari setiap orang berbeda-beda, sehingga tidak ada lagi karyawan yang menitipkan absen. Namun pada kenyataannya karyawan yang sudah

¹⁵ Rahmad, diwawancara oleh Penulis, Jember, 17 Oktober 2023.

melakukan absensi masih meninggalkan pekerjaan karena kepentingan pribadi.¹⁶

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember Tahun 2023

Bulan	Keterangan			Jumlah	Hari Kerja	Libur	Persentase (%)
	C	S	A				
Januari	38	9	4	51	21	10	94,9%
Februari	13	35	3	51	20	8	94,7%
Maret	43	11	2	56	21	10	94,5%
April	30	15	8	53	14	16	92,1%
Mei	39	5	-	44	21	10	95,6%
Juni	15	3	40	58	18	12	93,3 %
Juli	40	6	34	80	20	11	91,7%
Agustus	9	6	-	15	22	9	98,6%
September	16	11	-	27	20	10	97,2%
Oktober	23	10	-	33	21	10	96,7%
November	22	6	-	28	21	9	97,2%
Desember	11	6	-	17	18	13	98%

Sumber: Perumda Perkebunan Kahyangan Jember (Data diolah, 2023)

Berdasarkan data absensi karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember diatas, dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak hadir bekerja dengan keterangan tidak jelas (alfa) sehingga berdampak pada terbengkalainya pekerjaan. Karyawan yang tidak hadir akan memberikan beban kerja kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya, hal ini membuat pekerjaan menjadi *overload* karena ketidakjelasan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan sanksi yang tepat untuk mengurangi pelanggaran karyawan. Sanksi tersebut dapat berupa teguran, seperti terlambat datang ke kantor namun diberikan toleransi selama 15 menit. Jika teguran yang diberikan masih kurang cukup maka perusahaan dapat mengeluarkan surat peringatan baik SP 1 sampai SP 3 sesuai dengan

¹⁶ Heni Ekawati, diwawancara oleh Penulis, Jember 2 November 2023.

tingkat pelanggaran yang dilakukan. Namun apabila karyawan tersebut belum merasa jera maka dapat dilakukan pemecatan atau pemberhentian kerja.

Beberapa permasalahan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja yang diberikan menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, setiap masalah yang dihadapi harus cepat diselesaikan agar tidak merambat dan menjadi lebih besar. Mematuhi segenap peraturan yang ada dalam perusahaan merupakan salah satu cara dalam memotivasi karyawan agar pekerjaannya dapat diselesaikan secara efisien, hal ini akan berdampak pada tercapainya target perusahaan. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

D. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian pastinya menginginkan output yang memiliki manfaat dari implementasi hasil penelitian. Manfaat dari penelitian ini secara spesifik memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang bersangkutan yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan, pemahaman dan tambahan wawasan terkait kinerja karyawan yang dapat diukur melalui beberapa aspek seperti motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya, sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambungan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan gambaran kepada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember mengenai motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawannya.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan kemahiran dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dan media untuk mengembangkan pengetahuan tentang sumber daya

manusia khususnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah bahan referensi kepustakaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan mengenai variabel dan indikator penelitian, pemaparannya sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Merupakan ciri, karakter dan penilaian mengenai fenomena ataupun aktivitas yang memiliki keberagaman tertentu dan dipilih oleh peneliti untuk dijadikan topik penelitian dan diambil kesimpulan.¹⁷

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Rinciannya sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab atau pemberi pengaruh terhadap perubahan variabel terikat (dependen).¹⁸ Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Disiplin Kerja
- 3) Kepemimpinan Transformasional

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 38.

¹⁸ Sugiyono, 39.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini disebut juga variabel terikat. Variabel terikat diartikan sebagai variabel yang mendapat pengaruh dari variabel bebas (independen). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

2. Indikator Penelitian

Variabel penelitian yang telah selesai kemudian dilanjutkan dengan menyajikan beberapa indikator variabel sebagai acuan empiris dari variabel yang akan diteliti. Indikator tersebut dapat dipakai dalam pembuatan setiap pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner, wawancara dan pengamatan.¹⁹

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan hubungan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri²⁰

b. Indikator disiplin kerja menurut Hasibun, yaitu:

- 1) Tingkat absensi
- 2) Mematuhi peraturan perusahaan
- 3) Penggunaan waktu secara efektif
- 4) Tanggung jawab²¹

¹⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2020), 39.

²⁰ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 122.

c. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio, yaitu:

- 1) *Idealized influence* (Karisma)
- 2) *Inspirational motivation* (Inspirasi)
- 3) *Intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual)
- 4) *Individualized consideration* (Perhatian secara individual)²²

d. Indikator kinerja karyawan menurut John Miner, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Penggunaan waktu kerja
- 4) Kerja sama²³

F. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah upaya yang diberikan dalam menggerakkan semangat kerja yang tercipta dari individu agar terjalin kerja sama yang baik, efektif, dan terstruktur demi tercapainya suatu kepuasan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap perkembangan produktivitas perusahaan.²⁴

²¹ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 26.

²² Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 159.

²³ Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Bandung: Alfabeta CV, 2018), 192-193.

²⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku disuatu perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis.²⁵ Disiplin kerja berperan untuk membantu kelancaran seluruh aktivitas perusahaan sehingga tujuannya dapat tercapai secara optimal.

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai sikap pemimpin perusahaan dalam memberikan perubahan. Jenis kepemimpinan ini diartikan juga sebagai kepemimpinan yang menumbuhkan motivasi pada karyawan agar semangat dalam bekerja sehingga target menjadi maksimal dan melebihi kepentingan pribadi.²⁶

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah karyawan yang bekerja untuk menghasilkan pencapaian berdasarkan standar yang berlaku pada pekerjaannya. Robbins mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan dan motivasi yang saling berinteraksi dan memiliki kegunaan satu sama lain.²⁷

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian atau yang biasa dikenal sebagai anggapan dasar, merupakan tolak ukur dalam pelaksanaan penelitian berupa gagasan yang diterima peneliti. Perumusannya dilakukan secara jelas sebelum peneliti

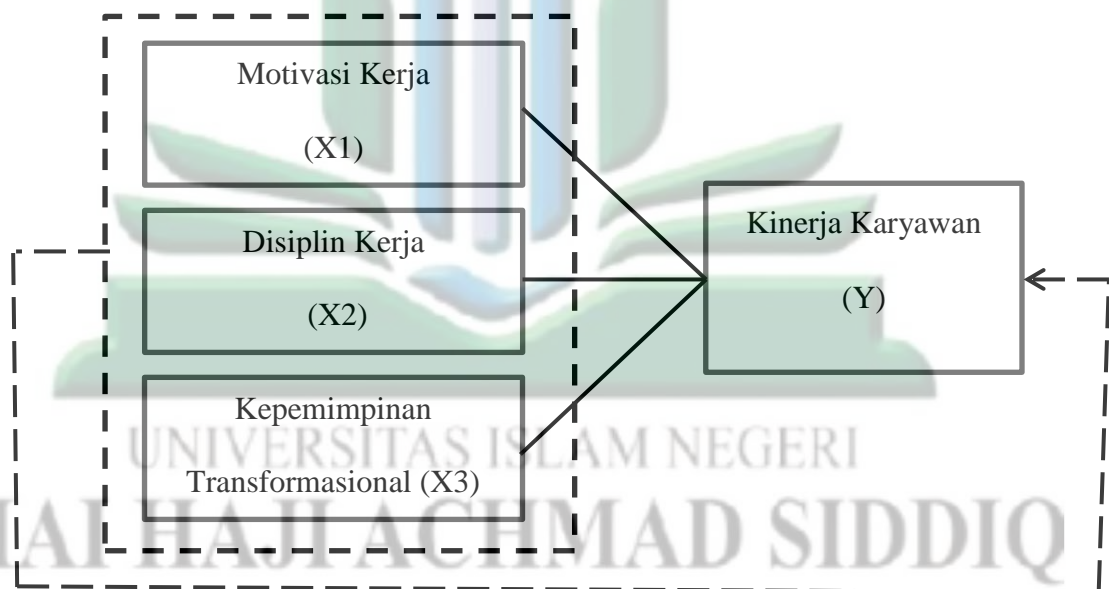
²⁵ Sutrisno, 89.

²⁶ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 107.

²⁷ Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja* (Serang: CV. AA. Rizky, 2020), 9, https://repository.um-surabaya.ac.id/5306/1/BUKU_AJAR_KINERJA.pdf.

mengumpulkan data. Hal ini berguna sebagai pedoman dalam pemecahan masalah, memfokuskan variabel yang akan diteliti dan membuat hipotesis.²⁸ Penelitian ini berasumsi bahwa terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Peneliti menggambarkan asumsi penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



Keterangan:

—————

= Berpengaruh secara parsial

- - - - -

= Berpengaruh secara simultan

H. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan pada tahap ke tiga penelitian setelah dikemukakannya teori dan asumsi penelitian. Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara atas rumusan masalah dalam penelitian. Rumusan masalah

²⁸ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 41.

tersebut sudah tertera dalam bentuk kalimat tanya. Adapun jawaban praduga dalam hipotesis berdasarkan teori yang saling berhubungan dan belum merujuk pada pengamatan yang bersumber dari pengumpulan data.²⁹ Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis secara parsial

a. Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan, sehingga dari semua keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dapat memberikan pencapaian terhadap tujuan perusahaan. Maka dari itu diperlukan pemahaman mengenai motivasi manusia dalam bekerja, hal ini dikarenakan motivasi menjadi penentu seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.³⁰ Motivasi kerja berperan dalam kemajuan perusahaan, karyawan yang tidak memiliki motivasi akan berpengaruh terhadap kegagalan pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan tingginya motivasi pada karyawan akan mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Maswar, Muhammad Jufri dan Zikriati Mahyani pada tahun 2020 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³¹

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pemaparan tersebut yaitu:

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 63-64.

³⁰ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 109.

³¹ Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Al-Idarah* 1, no. 1 (2020): 26, <https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/idarrah/article/view/706>.

Ha: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho: Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ditunjukkan melalui keadaan dan sikap patuh terhadap tata tertib serta peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan pada setiap pribadi karyawan. Sikap karyawan yang sering melanggar dan mengabaikan peraturan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih kurang dalam kedisiplinan. Sedangkan ketaatan akan peraturan yang dilakukan oleh karyawan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Kedisiplinan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja secara maksimal. Disiplin kerja merupakan karakter yang ada dalam diri seorang karyawan, hal ini dikarenakan karyawan harus memiliki komitmen dan sikap yang bermoral terhadap pekerjaan yang dijalankan.³² Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rusydi, Ahmad Firman dan Mustaking pada tahun 2021 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

³² Sutrisno, 95.

signifikan terhadap kinerja pegawai dengan presentase terbesar yaitu 29,8% dibandingkan variabel lainnya.³³

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pemaparan tersebut yaitu:

Ha: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho: Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

c. **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional memberikan perubahan yang nyata dan luar biasa, hal ini berdasarkan kemampuan pemimpin dalam penguasaan dan kematangan saat memprediksi sesuatu. Menurut Bass kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dengan memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan merasa percaya, kagum, setia dan hormat kepada pemimpin sehingga mereka menjadi terdorong untuk mencapai tujuan yang diharapkan.³⁴ Hal ini dikarenakan sikap pemimpin yang memotivasi, loyal, bertanggung jawab dan percaya terhadap pengikutnya. Penelitian

³³ Muhammad Rusydi, Ahmad Firman, dan Mustaking, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2, no. 3 (2021): 480, <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1272>.

³⁴ Edison, Anwar, dan Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, 95.

yang dilakukan oleh Gede Galantika, Made Ika Prastyadewi dan I Nyoman Resa Adhika pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.³⁵

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pemaparan tersebut yaitu:

Ha: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho: Diduga kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

2. Hipotesis secara simultan

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional merupakan dorongan untuk menyemangati karyawan saat bekerja, dengan begitu kedisiplinan karyawan akan tercipta sehingga meningkatkan kinerja pada karyawan secara optimal. Maka dari itu, diperlukan pemantauan dari pemimpin agar target perusahaan dapat terwujud melalui kinerja yang maksimal dengan pemberian motivasi dan disiplin kerja kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Biasti Sariningrum dan Wenny Desty

³⁵ Gede Galantika, Made Ika Prastyadewi, dan I Nyoman Resa Adhika, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung," *Jurnal Values* 4, no. 1 (2023): 224, <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6207>.

Febrian diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁶

Adapun hipotesis yang diajukan berdasarkan pemaparan tersebut yaitu:

Ha : Diduga motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Ho : Diduga motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Menjelaskan tentang tahapan dalam membuat pembahasan skripsi, mulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Sistematika pembahasan yang digunakan berbentuk naratif yang dideskripsikan bukan dalam bentuk daftar isi.³⁷ Adapun sistem pembahasan dalam skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, bagian ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari variabel dan indikator penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, bagian ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori.

³⁶ Tri Biasti Sariningrum dan Wenny Desty Febrian, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit," *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 3, no. 2 (2023): 140, <https://jurnal.undira.ac.id/jpmk/article/view/212>.

³⁷ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 80.

BAB III METODE PENELITIAN, bagian ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data serta analisis data yang digunakan.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, bagian ini berisi gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP, bagian ini berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dari Laela Eka Sari, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Jember”.³⁸

Dalam penelitiannya pendekatan yang digunakan yaitu metode kuantitatif berupa pendekatan *explanatory*. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Jember dengan teknik pengambilan sampel berupa *sampling purposive*. Hasil yang didapat yaitu seluruh variabel bebas yang dipilih tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Jember. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik yang ada sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sedangkan lingkungan non fisik dan disiplin kerja tidak berpengaruh.

³⁸ Laela Eka Sari, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Jember” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023), 1-81.

Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek yang diteliti, pada penelitian terdahulu membahas tentang kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Jember sedangkan penelitian saat ini berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Selain itu terdapat perbedaan pada teknik pengambilan sampel yang menggunakan *sampling purposive* sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh yang melibatkan semua populasi menjadi sampel. Adapun persamaannya terletak pada variabel disiplin kerja serta metode penelitian yang digunakan.

2. Penelitian dari Muhammad Daffa Asri, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mara Jaya Medan”.³⁹

Pada penelitiannya pendekatan yang digunakan adalah asosiatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 120 karyawan sedangkan sampel yang diambil berjumlah 69 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi dan pengisian kuesioner sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mara Jaya Medan.

³⁹ Muhammad Daffa Asri, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mara Jaya Medan” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2023), 1-77.

Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek dan alat yang digunakan dalam mengolah data. Penelitian terdahulu membahas tentang kinerja karyawan pada bagian sales PT. Mara Jaya Medan dengan menggunakan bantuan SmartPLS, sedangkan penelitian saat ini berada di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember dengan menggunakan SPSS. Adapun persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan ketiga variabel bebas pada penelitian.

3. Penelitian dari Ingniawatun Islamiyah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember”.⁴⁰

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Populasi yang dipilih yaitu keseluruhan karyawan pada semua bagian unit kerja dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara, observasi dan angket kepada seluruh karyawan. Analisis data diolah menggunakan aplikasi SPSS dengan beberapa tahapan. Hasil yang didapat dari penelitian yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDP Kahyangan Jember.

⁴⁰ Ingniawatun Islamiyah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember” (Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 1-80.

Perbedaannya terletak pada variabel penelitian, pada penelitian terdahulu membahas tentang kepemimpinan transaksional sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Persamaan antara keduanya terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan obyek penelitian pada PDP Kahyangan Jember, hanya saja pada tahun ini terdapat perubahan nama perusahaan menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

4. Penelitian dari Liana Mutya Rani, Universitas Bosowa, tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Makassar”.⁴¹

Penelitian ini menggunakan teknik survei dalam mengumpulkan data karena termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi yang dipilih merupakan karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Makassar dengan jumlah 100 orang. Sedangkan teknik yang digunakan untuk mengambil sampel berupa random sampling dengan rumus Slovin. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Makassar dengan nilai F_{hitung} sebesar 46.360.

Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek yang diteliti dan teknik pengambilan sampel, pada penelitian terdahulu menggunakan

⁴¹ Liana Mutya Rani, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Makassar” (Skripsi, Universitas Bosowa, 2022), 1-65.

teknik random sampling dengan rumus Slovin pada Bank BTN cabang makassar sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh pada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Persamaan antara keduanya terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan variabel penelitian yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja.

5. Penelitian dari Vivi Puspandini, Universitas Muhammadiyah Magelang, tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Anugerah Maju Pratama)”⁴²

Pada penelitian ini populasi yang diambil merupakan seluruh karyawan pada CV. Anugerah Maju Pratama dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui data primer berupa kuesioner dan wawancara serta sekunder berupa data dari perusahaan. Hasil yang didapat dari pengolahan data yaitu diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terletak pada obyek yang diteliti, pada penelitian terdahulu membahas tentang kinerja pegawai pada CV. Anugerah Maju Pratama sedangkan penelitian saat ini berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Selain itu

⁴² Vivi Puspandini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada CV. Anugerah Maju Pratama)” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2022), 1-73.

terdapat juga perbedaan pada uji instrumen data, pada penelitian terdahulu tidak menggunakan uji asumsi klasik. Persamaannya terletak pada variabel penelitian dan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh.

6. Penelitian dari Herlina, STIE Nobel Indonesia, tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.⁴³

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu menggunakan studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner dan studi pustaka berupa referensi dari beberapa literatur ilmiah. Adapun populasi dan sampel yang dipilih sebanyak 38 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil ini dibuktikan dengan pemberian petunjuk dari pemimpin transformasional agar pegawai lebih mementingkan kepentingan kantor dibandingkan pribadi. Motivasi pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja sehingga tingkat kedisiplinan dan semangat dalam bekerja menjadi maksimal.

⁴³ Herlina, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan” (Tesis, STIE Nobel Indonesia, 2021), 1-114.

Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek yang diteliti, penelitian terdahulu berada di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan penelitian saat ini berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif kausal sedangkan penelitian saat ini menggunakan survei. Persamaanya terletak pada metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan variabel penelitian.

7. Penelitian dari Taurist Fathan Nasrullah, STIE STAN Indonesia Mandiri, tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank KB Bukopin Tbk KCP Subang)”.⁴⁴

Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu verifikatif dan deskriptif. Populasi dan sampel berjumlah 32 orang dengan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh. Adapun penggunaan analisis data berupa observasi, literasi pustaka dan kuesioner yang disebarkan secara online melalui google form. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai indikator paling tinggi dibandingkan variabel lain, namun variabel ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank KB Bukopin Tbk KCP Subang dan berbanding terbalik dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

⁴⁴ Taurist Fathan Nasrullah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank KB Bukopin Tbk KCP Subang)” (Skripsi, STIE STAN Indonesia Mandiri, 2021), 1-85.

Perbedaan terletak pada penyebaran kuesioner dan obyek penelitian. Pada penelitian terdahulu penyebaran kuesioner dilakukan secara online kepada karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk KCP Subang sedangkan penelitian saat ini kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Adapun persamaan penelitian menggunakan sampel jenuh dan kesamaan pada variabel penelitian.

8. Penelitian dari Dimas Rari Hidayat, Universitas Brawijaya, tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)”⁴⁵

Dalam penelitiannya pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jenis survei. Populasi yang digunakan sebanyak 48 karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang, adapun sampel yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui survei berupa penyebaran kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KPRI Universitas Brawijaya Malang. Sedangkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi disiplin kerja memiliki pengaruh.

⁴⁵ Dimas Rari Hidayat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)” (Skripsi, Universitas Brawijaya, 2019), 1-92.

Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek yang diteliti, pada penelitian terdahulu membahas tentang kinerja pegawai pada KPRI Universitas Brawijaya Malang. Sedangkan penelitian saat ini berada di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan variabel penelitian.

9. Penelitian dari Fera Risna Mita, Universitas Semarang, tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bagian Sales PT. Surya Citra Farma Semarang)”⁴⁶

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada bagian sales PT. Surya Citra Farma Semarang dengan jumlah sampel 30 orang. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang disebar kepada karyawan bagian sales, wawancara dan observasi. Analisis data diolah dengan bantuan SPSS 22 melalui analisis regresi linier berganda. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Citra Farma khususnya bagian sales dengan koefisien determinasi sebesar 0,915.

Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek yang diteliti, pada penelitian terdahulu membahas tentang kinerja karyawan pada bagian sales PT. Surya Citra Farma Semarang sedangkan penelitian saat ini

⁴⁶ Fera Risna Mita, “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bagian Sales PT. Surya Citra Farma Semarang)” (Skripsi, Universitas Semarang, 2019), 1-78.

berada di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Terdapat perbedaan variabel penelitian yaitu pada gaya kepemimpinan, penelitian saat ini lebih fokus pada kepemimpinan transformasional. Persamaan antara keduanya terletak pada metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan variabel penelitian yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja.

10. Penelitian dari Oki Agustian, Universitas Muhammadiyah Makassar, tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar”.⁴⁷

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan semua pegawai kantor BPS makassar dengan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin yaitu 35 orang. Adapun pengumpulan data dilakukan menggunakan beberapa teknik seperti penyebaran angket, observasi dan studi pustaka. Analisis data dilakukan melalui analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial (T) dan simultan (F) antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPS makassar.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada obyek penelitian dan teknik pengambilan sampel yang menggunakan rumus slovin sedangkan penelitian saat ini menggunakan

⁴⁷ Oki Agustian, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019), 1-65.

sampel jenuh yang melibatkan semua populasi menjadi sampel. Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta metode penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Laela Eka Sari, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Jember	a. Variabel penelitian disiplin kerja b. Metode penelitian kuantitatif	a. Lokasi penelitian b. Teknik pengambilan sampel
2	Muhammad Daffa Asri, 2023	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mara Jaya Medan	a. Metode penelitian kuantitatif b. Variabel penelitian	a. Lokasi penelitian b. Alat yang digunakan dalam mengolah data
3	Ingniawatun Islamiyah, 2022	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember	a. Lokasi penelitian b. Metode penelitian kuantitatif	a. Variabel yang dibahas tentang kepemimpinan transaksional, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja
4	Liana Mutya Rani, 2022	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	a. Metode penelitian kuantitatif b. Variabel penelitian yang	a. Lokasi penelitian b. Teknik pengambilan sampel

		PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Makassar	terdiri dari motivasi dan disiplin kerja.	
5	Vivi Puspandini, 2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Anugerah Maju Pratama)	a. Variabel penelitian b. Teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh.	a. Lokasi penelitian b. Uji analisis data
6	Herlina, 2021	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	a. Metode penelitian kuantitatif b. Ketiga variabel bebas yang diteliti	a. Lokasi penelitian b. Jenis penelitian
7	Taurist Fathan Nasrullah, 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank KB Bukopin Tbk KCP Subang)	a. Variabel penelitian kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan b. Teknik sampling jenuh	a. Lokasi penelitian b. Teknik penyebaran kuesioner kepada responden
8	Dimas Rari Hidayat, 2019	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik	a. Metode penelitian kuantitatif b. Variabel penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian kepemimpinan transformasional

		Indonesia Universitas Brawijaya Malang)		
9	Fera Risna Mita, 2019	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bagian Sales PT. Surya Citra Farma Semarang)	a. Metode penelitian kuantitatif b. Variabel penelitian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	a. Lokasi penelitian b. Variabel penelitian yaitu pada gaya kepemimpinan, penelitian saat ini lebih fokus pada kepemimpinan transformasional
10	Oki Agustian, 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar	a. Metode penelitian kuantitatif b. Variabel penelitian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	a. Teknik pengambilan sampel b. Lokasi penelitian

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu, 2023

B. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibun mendefinisikan motif sebagai dorongan untuk bekerja dengan keinginan yang dirangsang dan digerakan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Siagian motif diartikan sebagai kondisi jiwa seseorang dalam memberikan dorongan, gerakan dan keaktifan. Perilaku seseorang dapat diarahkan dan disalurkan melalui motif, selain itu pencapaian tujuan perusahaan selalu dihubungkan dengan perilaku dan sikap patuh yang dilakukan oleh setiap anggota

perusahaan. Motivasi ialah interaksi antara seseorang yang berdampak pada kondisi yang sedang dihadapi.

Menurut Wexley dan Yukl motivasi didefinisikan sebagai situasi atau kondisi tertentu yang dapat memberikan dan menimbulkan motif. Kesimpulannya bahwa motivasi merupakan semangat atau keinginan yang didorong oleh suatu hal untuk bekerja. Motivasi ialah gairah kerja yang diciptakan melalui daya gerak yang diberikan, dengan tujuan terjalannya kerja sama, efektivitas kerja dan penyatuan seluruh upaya agar keinginannya dapat tercapai. Menurut Robbins motivasi ialah optimalisasi usaha secara suka rela dengan maksud mencapai tujuan perusahaan berdasarkan pemuasan keinginan pribadi dari kemampuan berusaha.⁴⁸ Sedangkan menurut Abraham Maslow motivasi merupakan kebutuhan yang mendesak dan harus dipenuhi agar orang tersebut merasa puas serta mampu mencapai kepuasan yang lebih tinggi.⁴⁹

Dalam Al-Qur'an ditemukan beberapa pernyataan baik secara eksplisit ataupun implisit yang menunjukkan beberapa dorongan untuk mempengaruhi manusia. Sebagaimana dijelaskan dalam Surah Ar-Ra'd ayat 11.

⁴⁸ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110.

⁴⁹ Fauzan, *Perilaku Organisasi* (Jember: UIN KHAS Press, 2023), 124, http://digilib.uinkhas.ac.id/27501/1/BUKU%20PO_Fauzan.ISBN.pdf.pdf.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
 حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ
 وَآل

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka bumi dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain doa”.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1) Faktor Internal

Motivasi yang diterima setiap individu dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diantaranya:

- a. Keinginan bertahan hidup
- b. Keinginan memiliki sesuatu
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
- d. Keinginan untuk diakui
- e. Keinginan menjadi pemimpin

2) Faktor Eksternal

Faktor dari luar memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Pembinaan yang baik
- d. Pekerjaan yang terjamin

e. Kedudukan dan tanggung jawab

f. Fleksibilitas peraturan.⁵⁰

c. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Malayu Hasibuan motivasi yang diberikan kepada seseorang bertujuan untuk:

1. Kepuasan kerja dan moral karyawan semakin meningkat
2. Produktivitas kerja karyawan semakin meningkat
3. Stabilitas karyawan pada perusahaan tetap dipertahankan
4. Disiplin kerja pada karyawan semakin meningkat
5. Efektivitas rekrutmen karyawan
6. Penciptaan lingkungan dan hubungan kerja yang baik
7. Kreativitas, partisipasi dan loyalitas karyawan yang semakin meningkat
8. Karyawan semakin sejahtera
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya
10. Alat dan bahan baku yang tersedia digunakan secara efisien

Beberapa tujuan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan diantaranya untuk menambah semangat karyawan agar tugas yang mereka kerjakan dapat berefek positif, memiliki gairah dan tanggung jawab sehingga berdampak baik pada peningkatan efektivitas dan kepuasan kerja karyawan.⁵¹

⁵⁰ Sutrisno, 116-118.

⁵¹ Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, 167-168.

d. Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow mengembangkan teori motivasi menjadi lima tingkatan dalam memenuhi kebutuhan pada dirinya, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan untuk bertahan hidup. Maslow memperkenalkan kebutuhan ini sebagai kebutuhan paling dasar seperti makan, minum, tempat tinggal dan seksual untuk bertahan hidup. Seseorang akan terdorong untuk bekerja karena imbalan yang diperoleh dapat dipakai sebagai pemenuhan kebutuhan.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Maslow mengatakan bahwa kebutuhan seseorang akan lebih tinggi setelah dipenuhinya kebutuhan dasar seperti keselamatan dan rasa aman. Kebutuhan ini berupa perlindungan dari bahaya, perselisihan dan ancaman yang tidak hanya fisik melainkan mental, akal dan kejiwaan.

3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation Needs*)

Merupakan kebutuhan yang terpenuhi jika bersama orang lain, artinya kebutuhan seseorang untuk diterima pada suatu kelompok ataupun relasi untuk dicintai dan berinteraksi.

4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Merupakan kebutuhan seseorang akan prestasi diri yang dimiliki sehingga membutuhkan pengakuan dari orang lain dengan cara disegani dan dihormati.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan ini berada pada tingkat tertinggi dan tercipta atas dasar keinginan diri sendiri. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dapat diperlihatkan melalui pengembangan potensi diri dengan mengikuti seminar, diskusi dan lain sebagainya. Sehingga keahlian, kemampuan, pemberian gagasan, kritik dan saran yang dimiliki dapat dikembangkan dan selalu diasah.⁵²

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Hasibun disiplin merupakan kesadaran setiap individu untuk mematuhi setiap peraturan dan norma yang ada di perusahaan. Kesadaran adalah inisiatif setiap individu dalam mematuhi peraturan yang berlaku dengan menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya secara tulus.⁵³

Latani mendefinisikan disiplin sebagai penyesuaian diri seorang karyawan yang didorong oleh semangat dari dalam dirinya tanpa ada paksaan terhadap ketetapan, peraturan dan tata tertib atas pekerjaan dan tindakan. Sedangkan menurut Beach disiplin didefinisikan menjadi dua. Pertama diartikan sebagai pembelajaran dan pembentukan karakter dengan memberikan imbalan atau hukuman. Kedua dalam arti sempit, disiplin merupakan kesalahan yang dilakukan oleh seseorang kemudian dihubungkan dengan

⁵² Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 122-124.

⁵³ Muhammad Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 2.

pemberian sanksi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap karyawan yang patuh dan menghormati segala peraturan serta tata tertib perusahaan. Sehingga karyawan tersebut dapat memosisikan diri dengan mematuhi peraturan secara sukarela.⁵⁴

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrodiwiryo tujuan adanya disiplin kerja bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan dapat dipatuhi oleh karyawan baik berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dengan begitu karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik.
- 2) Optimalisasi pelayanan yang diberikan oleh karyawan dapat dilakukan secara maksimal sehingga pihak yang memiliki kepentingan merasa puas terhadap kinerja karyawan yang kompeten.
- 3) Penggunaan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan berupa barang atau jasa dapat dipelihara dengan baik.
- 4) Partisipasi dan tindakan dari karyawan harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

⁵⁴ Sutrisno, 87.

- 5) Output yang dihasilkan oleh karyawan secara maksimal dapat mencapai tujuan perusahaan, baik dalam waktu yang sebentar ataupun lama.⁵⁵

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo mengemukakan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja diantaranya:

- 1) Jumlah kompensasi yang diberikan

Disiplin kerja dapat ditegakkan melalui kompensasi yang diberikan. Karyawan akan tunduk terhadap peraturan apabila jasa yang diterima sesuai dengan tugas yang ia berikan kepada perusahaan.

- 2) Pemimpin perusahaan yang memiliki sifat teladan

Pemimpin yang teladan berperan penting dalam perusahaan. Pemimpin dapat dijadikan sebagai panutan bagi karyawan melalui kedisiplinan yang ia terapkan pada dirinya sendiri baik dari segi perkataan, perbuatan dan tindakan untuk menegakkan peraturan yang sudah dibuat.

- 3) Kepastian peraturan sebagai pegangan

Kegunaan peraturan di suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai pegangan dalam membina disiplin kerja secara tertulis. Kedisiplinan tidak dapat dijalankan apabila hanya berupa

⁵⁵ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 24.

perkataan dan tidak ada bukti berupa tulisan, karena setiap aturan yang terucap akan berubah sesuai dengan kondisinya.⁵⁶

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan harus cepat ditindak lanjuti oleh pemimpin sesuai dengan pelanggaran yang dibuat. Pemberian sanksi bertujuan untuk memberikan rasa jera kepada pelanggar sehingga tidak mengulang kesalahan yang sama.

5) Pengawasan yang dilakukan pemimpin

Pengawasan perlu diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan arahan kepada karyawan terkait pekerjaan yang sesuai dengan standar. Pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan bisa disebut dengan waskat.

6) Perhatian kepada karyawan

Setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda-beda, maka dari itu diperlukan perhatian yang maksimal dari atasan untuk memahami setiap karakter anggotanya.

7) Penciptaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja

Kebiasaan tersebut berupa saling menghormati sesama rekan kerja, memberikan pujian untuk saling menyemangati saat bekerja sehingga karyawan merasa dihargai dan bangga pada dirinya sendiri, melibatkan karyawan dalam beberapa kegiatan

⁵⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 89-90.

yang berkaitan dengan tugasnya dan meminta izin kepada rekan kerja atau pimpinan apabila ingin meninggalkan pekerjaan.⁵⁷

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibun komponen-komponen yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja yaitu:

1) Tingkat absensi

Cara ini dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja seorang karyawan, jika frekuensi kehadiran karyawan disuatu perusahaan tinggi atau tingkat absen karyawan rendah maka dapat dikatakan kedisiplinan karyawan sudah maksimal.

2) Mematuhi peraturan perusahaan

Karyawan yang patuh pada peraturan perusahaan akan tunduk terhadap segala tata tertib yang sudah dibuat dan mentaati segala prosedur perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

3) Penggunaan waktu secara efektif

Pemanfaatan waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan haruslah digunakan secara efektif. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu kerja agar tidak terbuang sia-sia.

4) Tanggung jawab

Tugas harus diselesaikan oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab berdasarkan kewajiban dan komitmen dalam

⁵⁷ Sutrisno, 91-92.

menyelesaikannya sehingga tugas tersebut dapat selesai pada waktu yang sudah ditetapkan.⁵⁸

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berasal dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai performa atau tindakan dari seseorang untuk melakukan koordinasi, memberikan arahan dan pengaruh kepada orang lain agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai. Transformasi sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *to transform* yang memiliki arti mengubah atau mentransformasikan sesuatu sehingga memiliki bentuk yang berbeda dari sebelumnya, seperti mengubah visi menjadi bukti nyata. Pemimpin transformasional dapat dikatakan sebagai agen perubahan, hal ini dikarenakan tujuan yang dimiliki seorang pemimpin sudah jelas serta dapat memberikan pandangan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan kedepannya.⁵⁹

Teori kepemimpinan transformasional merupakan teori kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan bawahan. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi dan bimbingan kepada bawahannya sehingga potensi yang dimiliki dapat berkembang dan tujuan bersama tercapai.

⁵⁸ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 26.

⁵⁹ Suwatno dan Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 159.

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin mampu menciptakan visi yang menarik dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan. Pemimpin dianggap sebagai agen perubahan, melalui pengembangan pribadi karyawan dengan memberikan perubahan yang positif serta interaksi yang terjalin.⁶⁰

b. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki tujuh prinsip diantaranya:

1) Simplifikasi (Penyederhanaan)

Kesuksesan seorang pemimpin dapat dilihat dari pengaplikasian visi secara transformasional, jelas dan praktis untuk mencapai tujuan. Hal ini diharapkan dapat menjawab segala pertanyaan mengenai langkah yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut.

2) Motivasi

Pemimpin mampu menumbuhkan komitmen para anggotanya. Organisasi yang bersinergi dari seorang pemimpin transformasional dapat menciptakan motivasi dan energi yang optimal kepada pengikutnya.

3) Memfasilitasi

Efektivitas dalam memberikan wawasan melalui fasilitas yang ada pada setiap lembaga, kelompok bahkan individu akan

⁶⁰ Fauzan, *Perilaku Organisasi*, 107.

memberikan dampak pada bertambahnya modal intelektual yang dimiliki.

4) Inovasi

Merupakan keberanian dan tanggung jawab seorang pemimpin untuk melakukan transformasi terhadap hal baru. Pemimpin harus siap dalam menghadapi setiap perubahan tanpa menghilangkan kepercayaan dari anggota yang sudah dibentuknya.

5) Mobilitas

Tujuan dan visi dapat dicapai melalui pemberian arahan pada seluruh sumber daya yang dimiliki untuk memperkuat dan melibatkan orang yang ada didalamnya. Upaya tersebut dilakukan pemimpin transformasional melalui tanggung jawab yang ditumbuhkan pada setiap anggotanya.

6) Kesiagaan

Pemimpin mampu menerima perubahan dengan pandangan positif dan kesiapan untuk menambah wawasan pada dirinya sendiri.

7) Komitmen

Masalah yang dihadapi dapat diselesaikan secara tuntas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu diperlukan

pengembangan kedisiplinan, komitmen, kepercayaan dan lain sebagainya.⁶¹

Adapun prinsip-prinsip pemimpin dalam islam sebagai berikut:

1) *Siddiq* (Kejujuran)

Merupakan syarat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang jujur akan menjadi panutan bagi pengikutnya. Hal ini dikarenakan sikap pemimpin dapat diterima oleh masyarakat, sebaliknya apabila seorang pemimpin memiliki sifat khianat maka akan dibenci oleh pengikutnya.

2) *Amanah* (Terpercaya)

Merupakan kewajiban yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sifat ini akan membuat pemimpin menjaga kepercayaan pengikutnya berupa tanggung jawab.

3) *Tablig* (Komunikatif)

Merupakan kunci utama untuk menjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikutnya. Keterbukaan seorang pemimpin bertujuan untuk membangun kepercayaan pengikutnya dalam berkomunikasi.

4) *Fathanah* (Kecerdasan)

Kecerdasan yang dimiliki seorang pemimpin akan membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

⁶¹ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 109-111.

Pemimpin yang cerdas selalu haus akan ilmu, karena baginya derajat seseorang dapat diukur melalui keimanan dan keilmuan.

c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Terdapat 4 dimensi untuk melihat kepemimpinan transformasional seorang pemimpin menurut Bass dan Avolio (1994), yaitu:

1) *Idealized Influence* (Karisma)

Merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggota untuk menumbuhkan rasa hormat, kagum dan kepercayaan terhadap dirinya. Selain itu *idealized influence* memiliki arti pemimpin membagikan risiko kepada anggotanya, mementingkan kebutuhan anggota dibandingkan kebutuhannya dan perilaku yang dilakukan sesuai dengan moral dan etika.

2) *Inspirational Motivation* (Inspirasi)

Merupakan perilaku pemimpin dalam memberikan motivasi dan inspirasi pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota perusahaan. Pemimpin selalu mengajak karyawan untuk menghadapi segala tantangan, membangkitkan semangat kerja melalui optimisme dan antusiasme. Selain itu, pemimpin memberikan pandangan kepada karyawan mengenai masa depan yang jelas dalam mencapai tujuan.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Merupakan upaya pemimpin dalam menggali ide-ide kreatif yang dimiliki oleh karyawan untuk dijadikan sebagai pembaruan (inovasi) dengan cara pandang baru dan mengatasi setiap masalah yang dihadapi agar mendapatkan solusi.

4) *Individualized Consideration* (Perhatian secara individual)

Merupakan perhatian khusus yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya melalui kedekatan yang terjalin dengan mendengarkan setiap keluhan kesah baik berupa kebutuhan ataupun keinginan, serta sikap pemimpin yang memosisikan dirinya sebagai mentor atau pembimbing dalam memberdayakan karyawan di perusahaan.⁶²

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam meraih prestasi atau biasa disebut *actual performance*. Kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik berupa kualitas maupun kuantitas dengan penuh tanggung jawab. Menurut Moehariono kinerja ialah usaha yang dilakukan untuk mencapai visi misi perusahaan secara resmi, patuh terhadap aturan, kesesuaian sikap dan tingkah laku, serta kesesuaian antara hak dan kekuasaan untuk bertanggung jawab. Sedangkan

⁶² Suwatno dan Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 159.

menurut Wibowo kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.⁶³ Menurut Miner, kinerja ialah harapan atas perilaku seseorang yang disesuaikan dengan beban pekerjaannya. Sehingga kesimpulannya kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya selama periode tertentu.⁶⁴

b. Faktor- Faktor Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja karyawan yaitu:

1) Kuantitas

Kuantitas kerja digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

2) Kualitas

Kualitas kerja dapat mengukur penilaian kerja, tahapan yang harus dilalui karyawan dalam menjalankan pekerjaan sebanding dengan kualitas yang diberikan.

3) Pengetahuan

Perusahaan dapat memberikan berbagai pelatihan dalam meninjau tingkat pendidikan karyawan guna memaksimalkan kinerjanya.

⁶³ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 2-3, <https://etheses.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%202%20CETAK.pdf>.

⁶⁴ Siti Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*, (Jember: Media Sains Indonesia, 2022), 90. <http://digilib.uinkhas.ac.id/18513/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf>.

4) Perencanaan kegiatan

Pencapaian target perusahaan tidak terlepas dari kebijakan pemimpin dalam menetapkan standar atau perencanaan. Kegunaan perencanaan sangat penting dalam memperkirakan pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5) Wewenang

Otoritas adalah komunikasi yang dilakukan dengan cara menginstruksikan atau memerintah anggota perusahaan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan partisipasinya dalam lembaga formal. Perintah yang dimaksud berupa larangan dan anjuran yang dilakukan.

6) Disiplin

Prawirosentono mendefinisikan disiplin sebagai sikap ketaatan terhadap aturan yang ada. Disiplin yaitu mematuhi dan menghargai kontrak kerja yang berlaku dalam suatu lembaga guna melancarkan pekerjaan karyawan.

7) Inisiatif

Pemikiran berupa ide cemerlang dan kreatif dalam merencanakan strategi yang dipilih untuk mencapai tujuan lembaga.⁶⁵

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki oleh individu dalam meningkatkan kinerja yaitu:

⁶⁵ Silaen et al., 4-5.

- 1) Memiliki pengabdian yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menghadapi risiko yang ada
- 3) Memiliki tujuan yang nyata dan jelas
- 4) Berupaya dalam mewujudkan tujuan awal dan perencanaan kerja
- 5) Memanfaatkan *feedback* yang diterima dalam pekerjaan
- 6) Menjalankan program yang sudah direncanakan.⁶⁶

d. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator yang digunakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1) Kuantitas

Adalah besaran nilai yang diperoleh dari pekerjaan atau kegiatan yang sudah dicapai. Kuantitas seorang karyawan dapat diukur melalui penyelesaian sejumlah pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Kualitas

Adalah segala proses, pengabdian dan kedisiplinan yang harus ditaati. Kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur melalui totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan secara terampil dan cakap. Kualitas juga dapat diartikan sebagai sejauh mana pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai tujuan.

3) Kerjasama

Adalah karyawan yang mampu berkolaborasi dengan karyawan lain untuk mengerjakan tugas yang sudah diberi sehingga hasil yang dicapai dapat lebih maksimal.⁶⁷

⁶⁶ Silaen et al., 6.

Sedangkan menurut John Miner ada beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Terdiri dari tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan saat bekerja.

2) Kuantitas

Yaitu banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan oleh setiap individu.

3) Penggunaan waktu kerja

Yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan efektivitas waktu kerja.

4) Kerja sama

Yaitu kerja sama antar rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.⁶⁸

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁶⁷ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 17.

⁶⁸ Edison, Anwar, dan Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, 192-193.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah salah satu jenis penelitian ilmiah yang terstruktur dengan mengangkat fenomena yang memiliki hubungan sebab akibat. Definisi penelitian kuantitatif yaitu penelitian terstruktur terhadap gejala atau masalah yang diteliti untuk dikumpulkan data penguat agar dapat diukur menggunakan metode statistika. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono yaitu metode penelitian yang didasari oleh pemikiran positifisme yang digunakan peneliti dalam pengambilan populasi atau sampel. Sedangkan menurut Emzir pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang secara fundamental didasarkan pada filsafat postpositivis sebagai pengembangan ilmu pengetahuan seperti eksperimen atau survei dengan menggunakan data statistik.⁶⁹

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan/ pernyataan kepada responden untuk mendapatkan informasi terkait fenomena yang terjadi pada kelompok ataupun individu tertentu. Cara tersebut dapat berupa wawancara dan kuesioner untuk menggali data. Kuesioner dilakukan dengan membuat pertanyaan untuk dijawab

⁶⁹ Karimuddin Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022), 1, <https://repository.ar-raniry.ac.id/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>.

oleh responden agar data dapat terkumpul. Sedangkan dalam wawancara, pengumpulan data dilakukan dengan tanya jawab secara langsung.⁷⁰

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah obyek atau subyek keseluruhan yang dipilih oleh peneliti berdasarkan karakter dan kualitas tertentu untuk dijadikan sebagai bahan penelitian dalam menarik kesimpulan. Populasi tidak hanya berupa orang melainkan terdiri dari benda atau obyek lain. Populasi juga terdiri dari segala bentuk karakter atau kepribadian yang ada dalam suatu subyek dan obyek, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya berbicara mengenai jumlah pada obyek yang diteliti.⁷¹ Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan berdasarkan struktur Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yang terdiri dari Direktur, Bagian Umum, Bagian Keuangan, Satuan Pengawas Internal (SPI), Bagian Protek, Pemasaran dan Pengembangan, Unit Usaha Lain (UUL), serta Keamanan dan Ajudan.

Tabel 3.1
Data Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember

No	Bagian Karyawan	Jumlah	Keterangan
1	Direktur	3	Populasi
2	Umum	10	
3	Keuangan	5	
4	SPI	4	
5	Protek	8	
6	Pemasaran	5	
7	UUL	5	
8	Keamanan dan ajudan	8	
Jumlah		48	

Sumber: Perumda Perkebunan Kahyangan Jember (Data diolah, 2023)

⁷⁰ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), 47.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 80.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data penelitian berupa jumlah dan ciri khas yang dimiliki. Sampel yang diperoleh dari hasil penelitian dapat dijadikan sebagai kesimpulan populasi, maka dari itu pengambilan sampel harus mewakili populasi.⁷² Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* berupa sampling jenuh. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua bagian populasi. Dimana populasi yang ada dilapangan berjumlah sedikit sehingga peneliti menyamaratakan agar meminimalisir tingkat kesalahan.⁷³

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Adalah bagian yang menjelaskan mengenai alat pendukung dalam proses pengumpulan data baik berupa kuesioner, wawancara, observasi dan lain sebagainya. Hal yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu teknik dalam memberikan nilai pada setiap pertanyaan atau pernyataan penelitian.⁷⁴

Adapun teknik yang digunakan dalam proses pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara

Teknik interview dilakukan ketika peneliti ingin mengumpulkan data melalui *preliminary research* (penelitian pendahuluan) dengan tujuan masalah dapat ditemukan sebelum penelitian. Teknik ini juga dapat dilakukan jika peneliti ingin memperdalam informasi tentang responden.⁷⁵

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada beberapa pihak yang dapat memberikan informasi terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja dan

⁷² Sugiyono, 81.

⁷³ Sugiyono, 85.

⁷⁴ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 42.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 137.

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah penelitian.

2. Kuesioner

Merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data melalui beberapa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden secara tertulis guna mendapat jawaban. Kuesioner adalah teknik yang tepat untuk mengumpulkan data dari responden, kuesioner dapat berupa kalimat tanya atau pernyataan yang disebarkan langsung kepada responden secara tatap muka atau secara online melalui google form.⁷⁶

Pada penelitian ini angket disebarkan langsung kepada seluruh karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan alat untuk mengukur nilai, pandangan dan tanggapan responden dari variabel penelitian. Variabel tersebut kemudian diuraikan menjadi beberapa indikator sebagai tolak ukur dalam pembuatan pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala dalam bentuk pilihan ganda.

Tabel 3.2
Skor Penilaian Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Sugiyono, 2016)

⁷⁶ Sugiyono, 142.

3. Observasi

Merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan mempunyai karakteristik yang lebih lengkap dibandingkan teknik lainnya. Observasi tidak hanya kepada orang melainkan berupa pengamatan terhadap lingkungan. Menurut Sutrisno Hadi, observasi dapat diartikan sebagai mekanisme atau cara yang saling berhubungan dan disusun berdasarkan berbagai proses biologis dan psikologis.⁷⁷

Observasi dalam penelitian ini berupa pengamatan secara langsung terhadap kondisi kerja yang ada dilapangan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang jelas dan nyata terkait motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode dalam penelitian yang digunakan untuk mencari informasi baik berupa pengambilan gambar atau catatan penting yang berasal dari organisasi, lembaga serta perorangan dengan tujuan memperkuat hasil penelitian.

Peneliti melakukan dokumentasi dengan pengambilan gambar dan mendapatkan beberapa data berupa absensi karyawan serta jumlah karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

⁷⁷ Sugiyono, 145.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menguraikan data, hal ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang telah dibuat. Data yang dianalisis didasari oleh jenis data yang berasal dari pengumpulan fokus tujuan dan pengujian hipotesis. Dengan demikian analisis data harus dilakukan secara tepat, tidak hanya melihat dari canggih tidaknya teknik yang digunakan.⁷⁸ Berikut ini merupakan cara yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Setelah pembuatan kuesioner kemudian dilakukan pengujian kepada seluruh responden. Selanjutnya data yang sudah terkumpul diuji validitasnya dengan memperhatikan hubungan (korelasi) pada setiap pertanyaan. Penggunaan uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan yang dibuat sudah layak dalam mendeskripsikan dan mendukung variabel penelitian. Dilihat dari hasil perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dan nilai sig 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan data tersebut valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.⁷⁹

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal berupa test-rest, equivalent dan kombinasi dari keduanya. Selain itu uji reliabilitas dapat dilakukan secara internal dengan cara

⁷⁸ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 43.

⁷⁹ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 108.

menetapkan analisis dari beberapa item yang sudah tersedia dengan menggunakan metode tertentu. Pengujian reliabilitas dilakukan setelah kuesioner disebarakan kepada responden. Pengertian reliabilitas yaitu pengukuran jawaban yang stabil dan konsisten dari responden terhadap pemikiran beberapa pertanyaan atau pernyataan sebagai perwakilan dari variabel dalam bentuk kuesioner. Setiap item pertanyaan dapat dilakukan secara bersama-sama melalui uji reliabilitas. Suatu data dapat dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,60$.⁸⁰

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kegunaan uji normalitas yaitu untuk mengetahui data yang sudah terkumpul berdistribusi normal atau tidak.. Jika dilihat dari pengalaman para ahli statistik, data dapat dikatakan normal apabila jumlahnya lebih dari 30 ($n > 30$) atau memiliki sampel yang besar. Penggunaan uji normalitas pada pendistribusian data bertujuan untuk memberikan kepastian. Hal ini dikarenakan data yang berjumlah > 30 belum tentu berdistribusi secara normal begitu juga sebaliknya. Maka dari itu diperlukan bukti penormalan data berupa uji Cha-square, kolmogorov smirnov dan lain sebagainya.

Normalitas data dapat dilihat secara nyata melalui normal P-P plot dengan ketentuan titik-titik berada disekitar garis diagonal maka

⁸⁰ Sujarweni, 110.

residual atau data tersebut normal. Selain itu normalitas data juga dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.⁸¹

b. Uji Multikolinearitas

Multicollinearity atau kolinearitas ganda merupakan hubungan linear yang terjadi antara variabel bebas dalam model regresi berganda. Apabila variabel dalam model regresi berganda mengalami korelasi sempurna maka hubungan antar variabel bebas (X) mengalami kolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Masalah multikolinearitas dikatakan serius ketika dilakukan pengkajian hubungan antara variabel X dan Y, dan hasil simpangan baku koefisien regresi yang terjadi tidak signifikan maka pengaruh dari setiap variabel bebas sulit untuk dipisahkan.

Multikolinearitas dapat terdeteksi dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Dengan catatan apabila nilai VIF < 10 maka antara variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas, sedangkan ketika keseluruhan nilai VIF menunjukkan angka > 10 maka dapat diasumsikan variabel tersebut mengalami multikolinearitas.⁸²

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan varian yang tidak memiliki kesamaan dari nilai residual pada seluruh pengamatan model regresi. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi dari ketentuan asumsi klasik yang ada pada model regresi dan

⁸¹ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2022), 57-60.

⁸² Basuki dan Prawoto, 61-62.

tidak boleh terjadi heteroskedastisitas. Cara yang dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan meregresikan nilai kesamaan varians dari residual dengan beberapa variabel independen (bebas).

Metode yang digunakan dalam mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu dengan cara scatter plot. Teknik yang dipakai melalui nilai ZPRED yang diplotkan dengan SRESID. Hasil yang baik dapat dilihat dari grafik yang tidak membentuk pola, misalnya mengumpul dibagian tengah, menyempit kemudian melebar ataupun sebaliknya. Uji statistik yang dapat dipakai yaitu uji gletser, *park* atau *white*.⁸³

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen (X).⁸⁴ Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Adapun formulasinya sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari motivasi kerja

β_2 = Koefisien regresi dari disiplin kerja

⁸³ Basuki dan Prawoto, 104.

⁸⁴ Basuki dan Prawoto, 87.

β_3 = Koefisien regresi dari kepemimpinan transformasional

ε = Residual eror

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji parsial merupakan pengujian pada variabel bebas terhadap variabel terikat yang berguna untuk mengetahui pengaruh diantara variabel tersebut.⁸⁵ Perbandingan antara nilai t hitung pada setiap variabel bebas dengan t tabel dapat dilakukan untuk menguji secara parsial dengan derajat kesalahan sebesar 0,05 (5%). Dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai t hitung \geq nilai t tabel maka dapat diartikan bahwa variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga hipotesis dapat diterima.

2) Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel maka dapat diartikan bahwa variabel bebas (X) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga hipotesis ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.⁸⁶ Perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel dapat dilakukan untuk menguji secara simultan, derajat kesalahannya sebesar 0,05 (5%). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

⁸⁵ Basuki dan Prawoto, 52.

⁸⁶ Basuki dan Prawoto, 51.

- 1) Jika nilai F hitung \geq nilai F tabel maka dapat diartikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga hipotesis dapat diterima.
- 2) Jika nilai F hitung \leq nilai F tabel maka dapat diartikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi

R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi terletak diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Artinya semakin baik garis suatu regresi dapat dilihat dari nilai yang mendekati angka 1, hal ini dikarenakan data yang dijelaskan secara aktual. Namun ketika nilai R^2 rendah maka garis regresinya masih kurang baik.⁸⁷

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁸⁷ Basuki dan Prawoto, 17.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember adalah Perusahaan Umum Daerah yang memiliki kedudukan sebagai Badan Usaha Berbadan Hukum, yang seluruh modalnya dimiliki oleh Kabupaten Jember dan tidak terbagi atas saham.⁸⁸ Kekayaan tersebut berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebagai modal daerah yang diserahkan kepada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1969 dengan membudidayakan tanaman karet, cengkeh dan kopi. Selain itu kegiatan usaha Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berupa agrobisnis, agroindustri dan agrowisata yang disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan melalui kerja sama yang terjalin dengan instansi lain baik pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, BUMD dan lain sebagainya

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berkedudukan di Jalan Gajah Mada Nomor 245 Jember 68133. Perusahaan ini memiliki lima kebun induk dengan total HGU seluas 3.800,3539 Ha. Kebun tersebut meliputi Kebun Sumberwadung yang berada di Kecamatan Silo dengan luas 1.026,7000 Ha, Kebun Gunungpasang yang berada di Kecamatan Panti dengan luas 1.069,5789 Ha, Kebun Sumberpandan yang berada di

⁸⁸ Bupati Jember. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 2 tahun 2022 tentang Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, pasal 4.

Kecamatan Sumberbaru dengan luas 848,6900 Ha, Kebun Sumbertenggulun yang berada di Kecamatan Tanggul dengan luas 470,1220 Ha, dan Kebun Kalimrawan yang berada di Kecamatan Silo dengan luas 385,2630 Ha.

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah yang disesuaikan berdasarkan nilai pancasila dan peraturan undang-undang. Adapun tujuan dari Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian Kabupaten Jember, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan jasa yang dihasilkan oleh perkebunan bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat Jember sesuai kondisi, karakteristik dan potensi Kabupaten Jember berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik dan memperoleh laba atau keuntungan.⁸⁹

2. Sejarah Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember

Berdasarkan penetapan perda Nomor 1 Tahun 1969, pada tanggal 12 Februari 1969 berdirilah Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PDP) Jember. Perusahaan ini telah mengalami dua kali perubahan menurut peraturan daerah yaitu pada tahun 1989 dan 1997 karena tambahan modal yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten. Kemudian terjadi perubahan ke tiga pada tanggal 20 September 2012 berdasarkan ketetapan perda No.2 Tahun 2012, berupa perubahan nama perusahaan menjadi PDP

⁸⁹ Bupati Jember, Perda Kabupaten Jember No. 2 tahun 2022, pasal 7.

Kahyangan Jember. Selanjutnya perubahan ke empat yang terjadi pada tanggal 19 April 2022 berdasarkan penetapan perda No.2 Tahun 2022 tentang Peraturan Daerah baru yaitu perubahan kop surat PDP Kahyangan Jember menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Selain itu usaha yang dikembangkan menjadi lebih luas tidak hanya pada bidang perkebunan melainkan pada agrowisata, agrobisnis dan lain sebagainya.⁹⁰

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember memiliki area Hak Guna Usaha (HGU) seluas 3.800,3539 Ha yang terbagi menjadi 3 kebun induk dan 2 kebun bagian, adapun komoditi unggulan berupa tanaman kopi dan karet serta komoditi penunjang berupa cengkeh. Selain itu, perusahaan juga mengembangkan budidaya non tanaman perkebunan seperti agrowisata dan usaha kopi bubuk yang memiliki nilai ekonomi.

Awal mula berdirinya perusahaan ini yaitu bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan perekonomian daerah secara umum, memberikan manfaat melalui lapangan kerja, serta menyediakan barang dan jasa yang berkualitas untuk kepentingan umum.

3. Visi Misi

a. Visi

Menjadi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan yang memiliki tata kelola terbaik (*Good Corporate Governance*) yang berorientasi pada pengembangan potensi daerah dan memberikan

⁹⁰ Perumda Perkebunan Kahyangan Jember, "Tentang Perumda Perkebunan Kahyangan Jember (Tentang Kami)".

sumbangan pada Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta mensejahterakan masyarakat luas.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan tata kelola yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, mandiri dan bersahaja.
- 2) Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya atau aset daerah berupa lahan dan sumber daya manusia.
- 3) Meningkatkan kualitas hasil produksi untuk menuju daya saing nasional dan internasional.
- 4) Membangun kemitraan dengan berbagai pihak dalam rangka menciptakan kesejahteraan bersama.
- 5) Mengoptimalkan aktivitas penelitian dan pengembangan (*research and development*) dan pemanfaatan teknologi.⁹¹

4. Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah (Perumda)

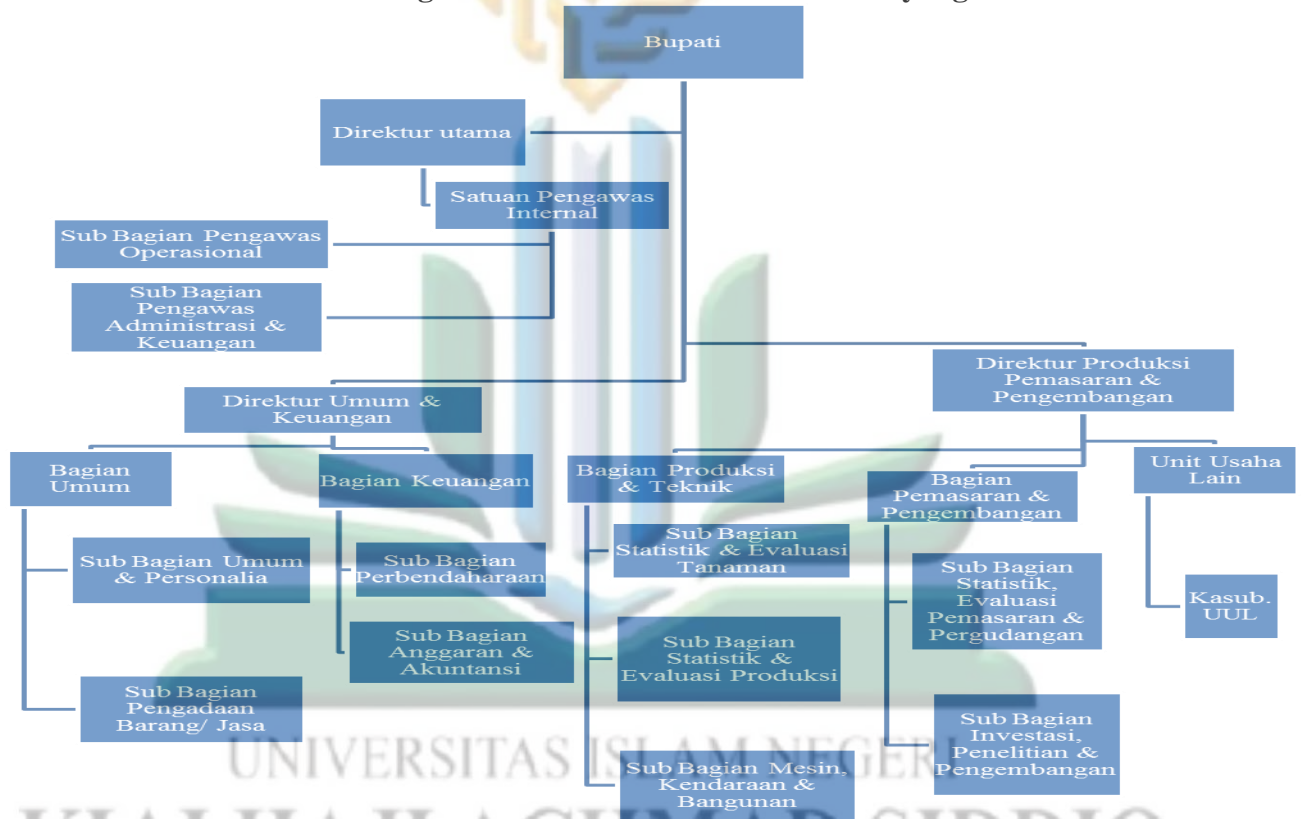
Perkebunan Kahyangan Jember

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tujuan adanya struktur organisasi yaitu untuk mengetahui tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan jabatan masing-masing. Setiap jabatan dalam struktur organisasi memiliki tanggung jawab dan wewenang yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Adapun struktur organisasi dari

⁹¹ Perumda Perkebunan Kahyangan Jember, "Tentang Perumda Perkebunan Kahyangan Jember (Visi Misi)".

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember sebagai berikut.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perumda Perkebunan Kahyangan Jember



Sumber: Perumda Perkebunan Kahyangan Jember, 2024

a. Direktur Utama

Direktur utama memiliki tugas dan tanggung jawab kepada Bupati, selain itu tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1) Memimpin Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dan berwenang dalam mengatur perusahaan sesuai dengan peraturan daerah, baik berupa perencanaan, pengendalian,

peningkatan dan pengelolaan secara efektif untuk mencapai tujuan.

- 2) Mengesahkan rencana kerja Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yang dilengkapi dengan pedoman pelaksanaan berdasarkan persetujuan dewan pengawas.⁹²

b. Direktur Umum dan Keuangan

Direktur umum dan keuangan memiliki tanggung jawab kepada direktur utama dengan tugas sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasi pelaksanaan pengawasan dibidang administrasi dan keuangan berupa gaji dan laporan keuangan perusahaan.
- 2) Mengawasi dan menilai pengamanan terhadap seluruh aktivitas perusahaan dan menetapkan kebijakan mengenai pemeliharaan penggunaan fasilitas perusahaan.

c. Direktur Produksi, Pemasaran dan Pengembangan

Direktur produksi, pemasaran dan pengembangan memiliki tanggung jawab kepada direktur utama. Tugasnya sebagai berikut:

- 1) Memimpin dan mengkoordinasi setiap kegiatan yang ada di bagian produksi dan pemasaran.
- 2) Menyusun dan merencanakan kegiatan produksi dan pemasaran.

d. Bagian Umum

Bagian umum memiliki tanggung jawab kepada direktur umum dan keuangan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

⁹² Sofyan Sauri, diwawancara oleh Penulis, Jember, 4 April 2024.

- 1) Menyusun dan melaksanakan pengadaan barang dan jasa.
- 2) Mengagendakan surat masuk dan keluar.⁹³

e. Bagian Keuangan

Bagian keuangan memiliki tanggung jawab kepada direktur umum dan keuangan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

- 1) Memeriksa laporan rutin dari setiap kebun yang meliputi permintaan modal, ikhtisar dan laporan penjualan produk.
- 2) Melakukan penginputan segala bentuk transaksi keuangan.

f. Satuan Pengawas Intern (SPI)

Satuan pengawas internal memiliki tanggung jawab kepada direktur utama. Adapun tugas dari SPI sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program kerja tahunan pengawasan internal dan melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- 2) Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan tata kelola perusahaan yang mencakup evaluasi rancangan dan penerapannya.

g. Bagian Produksi dan Teknik

Bagian produksi dan teknik memiliki tanggung jawab kepada direktur produksi, pemasaran dan pengembangan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan budidaya tanaman dan memantau proses pembudidayaan dari perawatan sampai panen.

⁹³ Rahmad, diwawancara oleh Penulis, Jember, 25 Januari 2024.

- 2) Menyusun dan merencanakan program kerja dibidang produksi dan teknik baik komoditi ataupun non komoditi.
- 3) Memelihara dan mengevaluasi kegiatan teknik berupa sarana, prasarana, mesin, transportasi, bangunan dan aset lainnya.

h. Bagian Pemasaran dan Pengembangan

Bagian pemasaran dan pengembangan memiliki tanggung jawab kepada direktur produksi, pemasaran dan pengembangan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan dan mengoptimalkan strategi pemasaran dan promosi.
- 2) Membuat laporan perkembangan dan mengevaluasi penelitian serta pengembangan usaha.

i. Unit Usaha Lain (UUL)

Bagian Unit Usaha Lain memiliki tanggung jawab kepada direktur produksi, pemasaran dan pengembangan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pengolahan kopi bubuk dan sangrai.
- 2) Memonitori perkembangan dan permintaan pasar dari kopi bubuk dan sangrai.⁹⁴

j. Keamanan dan Ajudan

Bagian keamanan dan Ajudan memiliki tanggung jawab kepada bagian umum. Adapun tugasnya sebagai berikut:

⁹⁴ Tukiman, diwawancara oleh Penulis, Jember, 21 Februari 2024.

- 1) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan.
- 2) Melakukan pengecekan pada barang yang keluar dan masuk.
- 3) Membantu dan melayani kebutuhan di perusahaan.

5. Jenis Karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember terbagi menjadi 2 bagian dari 48 karyawan yaitu karyawan tetap dan lepas.⁹⁵

Tabel 4.1
Jenis Karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

No.	Jenis Karyawan	Jumlah
1.	Karyawan Tetap	46
2.	Karyawan Lepas	2
Total		48

Sumber: Perumda Perkebunan Kahyangan Jember, 2024

6. Fasilitas Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Fasilitas yang dimiliki oleh Perumda Perkebunan Kahyangan Jember sebagai berikut:

a. Ruang Rapat

Ruang rapat digunakan untuk melakukan agenda perusahaan berupa diskusi, pertemuan dan pelatihan. Ruangan ini menjadi salah satu tempat untuk menyelesaikan masalah dan wadah bagi karyawan untuk bertukar pikiran.

b. Ruang Tunggu

Ruang tunggu disediakan untuk memberikan kenyamanan kepada pengunjung yang memiliki kepentingan. Ruangan ini dilengkapi dengan tempat duduk dan duplikat (miniatur) dari beberapa

⁹⁵ Heni Ekawati, diwawancara oleh Penulis, Jember, 2 November 2023.

kebun. Duplikat tersebut berguna untuk memperkenalkan kebun-kebun yang dimiliki oleh Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

c. Mushola

Mushola yang tersedia digunakan sebagai tempat ibadah para karyawan. Memberikan fasilitas berupa tempat ibadah bagi karyawan merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan.

d. Toilet

Keberadaan toilet di suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk kenyamanan karyawan dan pengunjung. Toilet yang disediakan oleh Perumda Perkebunan Kahyangan Jember terdiri dari toilet pria dan wanita.

e. Tempat Parkir

Tempat parkir yang tersedia berada di halaman belakang perusahaan dan cukup luas, sehingga keamanan dan kerapian kendaraan karyawan atau pengunjung dapat terjaga.⁹⁶

7. Waktu Kerja

Hari kerja Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dilaksanakan selama 5 hari yaitu hari Senin-Jumat, sedangkan pada hari Sabtu-Minggu digunakan sebagai hari libur. Adapun jam kerja perusahaan dimulai pada pukul 07.30-15.30 WIB, dan jam istirahat dimulai pukul 11.30 – 12.30

⁹⁶ Rahmad, diwawancara oleh Penulis, Jember, 25 Januari 2024.

WIB. Perusahaan juga memberikan cuti kepada karyawan selama 12 kali dalam setahun.⁹⁷

8. Pengembangan Karyawan

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dengan komoditas utama berupa karet dan kopi. Perusahaan ini sudah banyak menghasilkan produk perkebunan di daerah Jember dan sekitarnya, kondisi ini mendorong perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil dan meningkat. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan, hal ini tidak terlepas dari peran tenaga kerja dalam mengoptimalkan segala kegiatan agar menghasilkan produk yang berkualitas. Apabila tenaga kerja mengalami masalah maka kegiatan di perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember sudah mempekerjakan banyak karyawan baik dikantor direksi ataupun kantor induk pada setiap kebunnya. Karyawan diberikan beberapa pelatihan dan pengembangan agar dapat bekerja secara profesional. Adapun pelatihan yang diberikan berupa penggunaan *fingerprint* sebagai absensi, pelatihan ini dilakukan dengan tujuan untuk meminimalisir tingkat kecurangan karyawan saat absen serta menjadikan perusahaan yang modern dengan tata kelola perusahaan yang baik. Selain itu karyawan diberikan pelatihan uji cita

⁹⁷ Heni Ekawati, diwawancara oleh Penulis, Jember, 2 November 2023.

rasa kopi, tujuan dilakukannya pelatihan ini agar karyawan dapat memahami bagaimana proses produksi kopi dari hulu sampai hilir dan mengetahui macam-macam rasa kopi sehingga dapat membedakan jenis-jenisnya.⁹⁸

9. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang digunakan oleh Perumda Perkebunan Kahyangan Jember adalah sistem berdasarkan kehadiran karyawan (absensi). Sistem ini diterapkan kepada seluruh karyawan dengan gaji bulanan yang diberikan setiap akhir bulan. Nominal gaji yang diperoleh setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan masing-masing. Terdapat 2 jenis gaji karyawan pada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu gaji karyawan tetap dan gaji karyawan lepas. Gaji karyawan tetap merupakan upah atas pekerjaan yang mereka selesaikan berdasarkan ketentuan penetapan pemerintah yang disebut Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan oleh Bupati. Sedangkan gaji untuk karyawan lepas akan diberikan sesuai hari kerjanya.

Proses pengupahan karyawan harus melalui beberapa tahapan, dimulai dari bagian umum yang melakukan perekapan daftar hadir dan membuat daftar ikhtisar untuk menghitung upah karyawan secara rinci. Setelah itu daftar tersebut diserahkan kepada bagian keuangan untuk

⁹⁸ Sofyan Sauri, diwawancara oleh Penulis, Jember, 4 April 2024.

dihitung dan dilakukan pencairan sehingga karyawan dapat mengambil gaji sesuai dengan nama dan jabatan masing-masing.⁹⁹

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan instrumen pernyataan atau kuesioner (angket). Kuesioner yang disebarakan berisi 28 pernyataan, diantaranya 8 pernyataan dari variabel X₁, 6 pernyataan dari X₂, 6 pernyataan dari X₃ dan 8 pernyataan dari variabel Y. Kuesioner yang disebarakan kepada responden berisi tentang motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebarakan kepada seluruh karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yang berjumlah 48 responden, diperoleh beberapa karekteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut ini data jenis kelamin responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki-laki	36	75%
2.	Perempuan	12	25%
Total		48	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 75% atau 36 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki

⁹⁹ Rahmad, diwawancara oleh Penulis, Jember, 25 Januari 2024.

persentase 25% atau 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih cekatan dan mahir dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Berdasarkan Umur

Umur responden terdiri dari 3 kelompok yang digunakan sebagai gambaran usia dalam sampel penelitian. Adapun umur responden terdiri dari umur 20-34 tahun, 35-50 tahun dan > 50 tahun. Berikut ini data umur responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-34 Tahun	3	6%
2.	35-50 Tahun	34	71%
3.	> 50 Tahun	11	23%
Total		48	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa mayoritas umur responden sekitar 35-50 tahun dengan persentase 71% atau 34 orang, sedangkan > 50 tahun berjumlah 11 orang atau 23% dan sisanya umur 20-34 tahun dengan jumlah 3 orang atau 6%. Hal ini menunjukkan bahwa umur para karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember mayoritas diatas 34 tahun, diumur tersebut karyawan memiliki kesiapan untuk bekerja serta memiliki pola pikir yang lebih dewasa. Karyawan tersebut merupakan karyawan yang sudah lama bekerja di Perumda dan masih belum pensiun.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember terbagi menjadi 6 kelompok, mulai dari tingkat SD,

SMP, SMA, Diploma, S1 sampai S2. Berikut ini data pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	3	6%
2.	SMP	4	9%
3.	SMA	14	29%
4.	Diploma	3	6%
5.	S1	21	44%
6.	S2	3	6%
Total		48	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu S1 dengan persentase 44% atau 21 orang. Sedangkan pada tingkat SD, Diploma dan S2 berjumlah 3 orang atau 6%, SMP berjumlah 4 orang atau 9%, dan SMA berjumlah 14 orang atau 29%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kemampuan individu, semakin baik tingkat pendidikan seorang karyawan maka *skill* yang dimiliki juga akan baik dan berdampak terhadap kinerjanya. Selain itu pendidikan juga menjadi tolak ukur dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

4. Berdasarkan Status Pekerjaan

Status pekerjaan 48 responden yang ada di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember terbagi menjadi 8 bagian, yaitu Direktur, bagian umum, keuangan, Satuan Pengawas Internal (SPI), protek, pemasaran, Unit Usaha Lain (UUL), keamanan dan ajudan. Berikut ini data status pekerjaan responden.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Direktur	3	6%
2.	Umum	10	21%
3.	Keuangan	5	10%
4.	SPI	4	9%
5.	Protek	8	17%
6.	Pemasaran	5	10%
7.	UUL	5	10%
8.	Keamanan dan Ajudan	8	17%
Total		48	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata pekerjaan responden di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berada di bagian umum dengan presentase 21 % atau 10 orang, sedangkan pada bagian direktur hanya 3 orang atau 6%, SPI berjumlah 4 orang atau 9%, bagian keuangan, pemasaran dan UUL memiliki presentase yang sama yaitu 10% atau 5 orang, bagian protek, keamanan dan ajudan memiliki jumlah yang sama yaitu 8 orang atau 17%. Hal ini dikarenakan pada bagian umum terdiri dari sub bagian umum, personalia dan pengadaan barang atau jasa. Sehingga memerlukan banyak tenaga kerja dibandingkan dengan bagian lainnya.

5. Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama masa kerja responden terbagi menjadi 3 kelompok yaitu < 10 tahun, 10-20 tahun dan > 20 tahun. Berikut ini data lama masa kerja 48 responden di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10 Tahun	8	17%
2.	10-20 Tahun	27	56%
3.	> 20 Tahun	13	27%
Total		48	100%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata responden di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember bekerja selama 10-20 tahun dengan presentase 56% atau 27 orang. Sedangkan responden yang bekerja kurang dari 10 tahun hanya 17% atau 8 orang dan sisanya lebih dari 20 tahun dengan presentase 27% atau 13 orang. Lama masa kerja berpengaruh terhadap pengalaman kerja setiap individu, semakin lama seseorang bekerja maka efektivitas pengambilan keputusan dan kemampuan yang dimiliki semakin baik.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keabsahan atau kebenaran suatu alat ukur. Validitas dapat dikatakan rendah apabila alat ukur yang digunakan kurang valid, untuk mengujinya dapat dilakukan melalui bantuan SPSS. Adapun salah satu cara dalam menguji validitas suatu instrumen yaitu menggunakan metode *correlate bivariate*. Metode ini merupakan cara untuk mengkorelasikan pernyataan setiap item dengan total item pada setiap variabel, kemudian melihat nilai r hitung setiap item dan

membandingkannya dengan r tabel. Adapun kaidah keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan/ pernyataan dalam instrumen dinyatakan “valid”
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan/ pernyataan dalam instrumen dinyatakan “tidak valid”

Adapun nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,2845. Hasil ini diperoleh dari nilai r *product momen*, dengan rumus:

$$df = (N-2)$$

$$= 48-2$$

$$= 46, \text{ sehingga } r \text{ tabelnya } 0,2845.$$

Tabel. 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1 = Motivasi Kerja	X1.1	0,467	0,2845	Valid
		X1.2	0,496		Valid
		X1.3	0,485		Valid
		X1.4	0,589		Valid
		X1.5	0,736		Valid
		X1.6	0,766		Valid
		X1.7	0,726		Valid
		X1.8	0,716		Valid
2.	X2 = Disiplin Kerja	X2.1	0,726	0,2845	Valid
		X2.2	0,587		Valid
		X2.3	0,597		Valid
		X2.4	0,698		Valid
		X2.5	0,605		Valid
		X2.6	0,680		Valid
3.	X3 = Kepemimpinan Transformasional	X3.1	0,797	0,2845	Valid
		X3.2	0,808		Valid
		X3.3	0,840		Valid
		X3.4	0,761		Valid
		X3.5	0,825		Valid
		X3.6	0,831		Valid

4	Y = Kinerja Karyawan	Y1	0,777	0,2845	Valid
		Y2	0,717		Valid
		Y3	0,749		Valid
		Y4	0,651		Valid
		Y5	0,683		Valid
		Y6	0,713		Valid
		Y7	0,784		Valid
		Y8	0,682		Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan bahwa semua item valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat kestabilan suatu kuesioner jika dilakukan secara berulang. Sebuah instrumen memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil uji dari instrumen tersebut memiliki konsistensi terhadap sesuatu yang ingin diukur. Cara yang dapat dilakukan untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu melalui bantuan SPSS dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Jika nilainya $>$ 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronboch's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,764	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,720	0,60	Reliabel
3.	Kepemimpinan Transformasional	0,895	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,865	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, data yang diperoleh dari setiap variabel bersifat reliabel. Hal ini dikarenakan nilai cronboch's alpha > 0,60 sehingga kesimpulannya data tersebut stabil dan layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan sebaran data. Uji normalitas digunakan untuk memenuhi asumsi dalam analisis statistik yaitu data harus berdistribusi normal. Metode statistik yang digunakan dalam pembahasan ini adalah *one sample kolmogorov smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS. Kelebihan uji ini yaitu lebih akurat dan tidak menimbulkan persepsi yang berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Adapun ketentuannya sebagai berikut.

1. Jika nilai sig > 5 % maka residual menyebar normal
2. Jika nilai sig sig < 5 % maka residual menyebar tidak normal

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53773777
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,054
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 sehingga kesimpulannya data tersebut berdistribusi normal karena $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda yaitu tidak adanya hubungan linear antar variabel independennya. Jika dalam suatu regresi terdapat hubungan linear dari variabel independen maka disebut multikolinearitas.¹⁰⁰ Multikolinearitas dapat di deteksi melalui nilai VIF dan nilai *tolerance*. Kriterianya sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolinearitas
2. Apabila nilai VIF > 10 dan *tolerance* $< 0,1$ maka model regresi tersebut mengalami masalah multikolinearitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,477	2,766		1,257	,215		
Motivasi Kerja	,230	,098	,261	2,349	,023	,448	2,231
Disiplin Kerja	,575	,158	,393	3,632	,001	,473	2,112
Kepemimpinan Transformasional	,316	,119	,322	2,650	,011	,374	2,673

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

BerBe

¹⁰⁰ Aminatus Zahriyah et al., *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi degan SPSS* (Jember: Mandala Press, 2021), 82, <http://digilib.uinkhas.ac.id/22746/1/Buku%Ekonometrika.pdf>.

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai *tolerance* untuk setiap variabel yaitu 0,448 untuk motivasi kerja, disiplin kerja sebesar 0,473 dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,374 sehingga data tersebut tidak mengalami multikolinearitas karena nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan jika dilihat dari nilai VIF setiap variabel diperoleh nilai sebesar 2,231 untuk motivasi kerja, disiplin kerja sebesar 2,112 dan kepemimpinan transformasional sebesar 2,673 sehingga data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF lebih kecil dari < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam asumsi klasik sehingga mengakibatkan gejala heteroskedastisitas, penyimpangan tersebut berupa ketidaksamaan variabel dalam suatu model regresi.¹⁰¹

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji park glejser di SPSS, caranya dengan mengorelasikan nilai absolute residual dengan setiap variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

¹⁰¹ Zahriyah et al., 89.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,144	1,619		-,089	,930
Motivasi Kerja	,101	,057	,383	1,768	,084
Disiplin Kerja	-,025	,093	-,058	-,275	,785
Kepemimpinan Transformasional	-,044	,070	-,149	-,628	,533

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen $> 0,05$. Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,084, disiplin kerja sebesar 0,785 dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,533. Dengan demikian data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat).¹⁰² Selain itu, analisis ini dapat berguna dalam pengujian hipotesis penelitian. Adapun model dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

¹⁰² Zahriyah et al., 62.

X_2	= Disiplin Kerja
X_3	= Kepemimpinan Transformasional
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien
ε	= Residual Error

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,477	2,766	
Motivasi Kerja	,230	,098	,261
Disiplin Kerja	,575	,158	,393
Kepemimpinan Transformasional	,316	,119	,322

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 3,477 + 0,230X_1 + 0,575X_2 + 0,316X_3$$

Adapun penjelasan dari persamaan diatas yaitu:

1. Nilai kontanta sebesar 3,477 artinya apabila variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) nol maka nilai variabel terikat (Y) yang dihasilkan adalah 3,477.
2. Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0,230 dan bernilai positif. Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga mengalami peningkatan. Ketika motivasi kerja mengalami penambahan sebesar satu unit maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,230.

3. Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja sebesar 0,575 dan bernilai positif. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga mengalami peningkatan. Ketika disiplin kerja mengalami penambahan sebesar satu unit maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,575.
4. Nilai koefisien regresi dari kepemimpinan transformasional sebesar 0,316 dan bernilai positif. Artinya apabila kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga mengalami peningkatan. Ketika kepemimpinan transformasional mengalami penambahan sebesar satu unit maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,316.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji T ialah pengujian variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y) yang berguna untuk mengetahui pengaruh diantara variabel tersebut. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,01537. Hasil ini diperoleh dari rumus $t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n - k - 1)$ dimana α adalah konstanta, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas. Maka :

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 48-3-1)$$

$$= (0,025; 44)$$

$$= 2,01537$$

Tabel 4.13
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,477	2,766		1,257	,215
	Motivasi Kerja	,230	,098	,261	2,349	,023
	Disiplin Kerja	,575	,158	,393	3,632	,001
	Kepemimpinan Transformasional	,316	,119	,322	2,650	,011

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data diatas diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar (0,023), variabel disiplin kerja (X_2) sebesar (0,001) dan variabel kepemimpinan transformasional (X_3) sebesar (0,011). Sehingga terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,349 > t \text{ tabel } 2,01537$.

Artinya H_1 diterima dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,632 > t$ tabel $2,01537$.

Artinya H_2 diterima dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,650 > t$ tabel $2,01537$.

Artinya H_3 diterima dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan oleh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). Ketentuannya sebagai berikut:

1. Apabila nilai $sig < 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai $sig > 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 2,81. Hasil ini diperoleh dari rumus F tabel = F (k ; n-k) dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah data. Maka :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F (3 ; 48-3) \\ &= F (3; 45) \\ &= 2,81 \end{aligned}$$

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	344,779	3	114,926	45,500	,000 ^b
Residual	111,138	44	2,526		
Total	455,917	47			

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data diatas diketahui nilai signifikansi semua variabel bebas terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,500 > F \text{ tabel } 2,81$. Dengan demikian H_1 , H_2 dan H_3 diterima yang berarti motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel X yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Jika koefisien determinasi semakin besar, maka persentase perubahan variabel Y yang disebabkan variabel X semakin tinggi.

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,756	,740	1,589

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,756. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6%. Sedangkan sisanya yaitu 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Analisis data diatas memberikan temuan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS statistik 22. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Analisis Secara Parsial

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hasil ini terbukti dengan uji regresi, dimana nilai

signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,023 dan nilai t hitung $2,349 > t$ tabel $2,01537$ maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun motivasi kerja dalam penelitian ini berupa gaji yang diterima, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, jaminan keamanan, sosialisasi dengan rekan kerja, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, pujian dari pemimpin dan rekan kerja serta pelatihan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbins yang mengatakan bahwa motivasi merupakan optimalisasi usaha secara sukarela dengan maksud mencapai tujuan perusahaan berdasarkan pemuasan keinginan pribadi dari kemampuan berusaha. Karyawan yang tidak memiliki motivasi akan berpengaruh terhadap kegagalan pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan tingginya motivasi pada karyawan akan mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Maswar, Muhammad Jufri dan Zikriati Mahyani pada tahun 2020 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,007 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $2,859 > 1,685$.¹⁰³

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

¹⁰³ Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 26.

karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini terbukti dengan uji regresi, dimana nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,001 dan nilai t hitung $3,632 > t$ tabel $2,01537$ maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun disiplin kerja dalam penelitian ini berupa absensi karyawan, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif dan sikap tanggung jawab. Kedisiplinan sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Ketaatan yang dilakukan seorang karyawan akan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibun yang mengatakan bahwa disiplin merupakan ketaatan seseorang terhadap peraturan atau norma yang ada di perusahaan dan dikerjakan secara sadar serta sukarela. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dinilai dari ketepatan waktu saat datang dan pulang kerja, pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dan tidak melanggar peraturan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Muhammad Rusydi, Ahmad Firman dan Mustaking pada tahun 2021 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai dari uji t sebesar $0,001 < 0,05$.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Muhammad Rusydi, Ahmad Firman, dan Mustaking, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," 480.

c. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini terbukti dengan uji regresi, dimana nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,011 dan nilai t hitung $2,650 > t$ tabel $2,01537$ maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini berupa karisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian individual yang ada pada seorang pemimpin. Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik akan membuat karyawan merasa kagum, setia dan percaya terhadap pimpinan sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Bass yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dengan memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan seperti mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi.

Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Gede Galantika, Made Ika Prastyadewi dan I Nyoman Resa Adhika pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi senilai 0,565 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.¹⁰⁵

2. Analisis Secara Simultan

a. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini terbukti dengan hasil uji regresi, dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,500 > F$ tabel 2,81. Kesimpulannya bahwa H_1 , H_2 dan H_3 diterima yang berarti motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹⁰⁵ Gede Galantika, Made Ika Prastyadewi, dan I Nyoman Resa Adhika, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung," 224.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,349 > t$ tabel $2,01537$.
2. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,632 > t$ tabel $2,01537$.
3. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,650 > t$ tabel $2,01537$.

4. Berdasarkan hasil uji F atau secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,500 > F$ tabel 2,81. Selain itu diperoleh nilai R^2 sebesar 0,756. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6%. Sedangkan sisanya yaitu 24,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kompetensi, beban kerja dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang sudah dipaparkan serta penarikan kesimpulan dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember yaitu:

1. Karyawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember harus konsisten dalam mengoptimalkan pencapaian targer perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga perusahaan akan memberikan kenaikan gaji atas pencapaian tersebut. Selain itu perusahaan perlu memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi guna mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Karyawan harus mematuhi segala prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti menggunakan seragam sesuai ketentuan. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap peraturan perusahaan perlu ditingkatkan agar kedisiplinan karyawan tetap terjaga dan kinerjanya semakin meningkat. Selain itu perusahaan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan untuk menghindari terjadinya pelanggaran.
3. Pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan bimbingan dan perhatian kepada karyawan agar terjalin hubungan kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan menjadi terarah.
4. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan cara pemberian motivasi, kedisiplinan, dan ketegasan pemimpin saat memimpin perusahaan sehingga target perusahaan dapat dicapai dan menjadi maksimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022. <https://repository.ar-raniry.ac.id/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>.
- Afif, Ahmad dan Sri Yuniati. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)." *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 5, no. 1 (2022): 32-41. <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/article/download/917/308>.
- Agustian, Oki. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.
- Asri, Muhammad Daffa. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mara Jaya Medan." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2023.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2022.
- Budiyanto, Eko dan Mochamad Mochklas. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: CV. AA. Rizky, 2020. https://repository.um-surabaya.ac.id/5306/1/BUKU_AJAR_KINERJA.pdf.
- Bupati Jember. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 2 tahun 2022 tentang Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Jumanatul 'Ali-Art, 2004.
- Edison, Emron., Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Ekawati, Heni. 2023. Wawancara. Jember. 2 November.

- Ekhsan, Muhammad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13, no.1 (2019): 1-13. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734>.
- Fauzan. *Perilaku Organisasi*. Jember: UIN KHAS Press, 2023. [http://digilib.uinkhas.ac.id/27501/1/BUKU%20PO Fauzan.ISBN.pdf.pdf](http://digilib.uinkhas.ac.id/27501/1/BUKU%20PO%20Fauzan.ISBN.pdf.pdf).
- Galantika, Gede, Made Ika Prastyadewi, dan I Nyoman Resa Adhika. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung." *Jurnal Values* 4, no. 1 (2023): 217-227. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6207>.
- Herlina. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan." Tesis, STIE Nobel Indonesia, 2021.
- Hidayat, Dimas Rari. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)." Skripsi, Universitas Brawijaya, 2019.
- Islamiyah, Ingniawatun. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember." Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, dan Yuary Farradia. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky, 2021. <http://aarizky.com/viewbuku.php?idp=MTY5#>.
- Liyas, Jeli Nata. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam." *Jurnal Equilibrium*, (2019): 40-51. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/3835/2019#>.
- Masrohatin, Siti. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*. Jember: Media Sains Indonesia, 2022. <http://digilib.uinkhas.ac.id/18513/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf>.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Al-Idarah* 1, no. 1 (2020): 16-29. <https://journal.ibrahimiy.ac.id/index.php/idarah/article/view/706>.

- Mita, Fera Risna. "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bagian Sales PT. Surya Citra Farma Semarang)." Skripsi, Universitas Semarang, 2019.
- Nasrullah, Taurist Fathan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank KB Bukopin Tbk KCP Subang)." Skripsi, STIE STAN Indonesia Mandiri, 2021.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember, 2020.
- Perumda Perkebunan Kahyangan Jember, "Tentang Perumda Perkebunan Kahyangan Jember." PDP Kahyangan, Diakses 1 Oktober 2023.
- Priansa, Suwatno dan Donni Juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV, 2018.
- Puspandini, Vivi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada CV. Anugerah Maju Pratama)." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2022.
- Rahmad. 2023. Wawancara. Jember. 17 Oktober.
- Rahmad. 2024. Wawancara. Jember. 25 Januari.
- Rani, Liana Mutya. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Makassar." Skripsi, Universitas Bosowa, 2022.
- Rusydi, Muhammad, Ahmad Firman, dan Mustaking. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2, no. 3 (2021): 473-482. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1272>.
- Sari, Laela Eka. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Jember". Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023.
- Sariningrum, Tri Biasti dan Wenny Desty Febrian. "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit." *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 3, no. 2 (2023): 136-142. <https://jurnal.undira.ac.id/jpmk/article/view/212>.
- Sauri, Sofyan. 2024. Wawancara. Jember. 4 April.

- Septianingsih, Lisa. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Sholihah, Afrila, Khamdan Rifa’i, dan Hersa Farida Qoriani. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia TBK Wilayah Jember.” *Jurnal Istiqro’* 9, no. 1 (2023): 44-57. <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/8651>.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah dan Maya Rizki Sari. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021. <https://etheses.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%20%20CETAK.pdf>.
- Solichah, Zumrotun. “Jember Raih Penghargaan Top BUMD Award 2023.” *Antara Jatim*. 7 April 2023. <https://jatim.antaranews.com/berita/692490/jember-raih-penghargaan-top-bumd-award-2023>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Suwatno. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Syahputra, Mhd. Edi, Syaiful Bahri, dan Muis Fauzi Rambe. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura.” *Jurnal Pamator* 13, no. 1 (2020): 110-117. <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/7017>.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press, 2014. <http://digilib.uinkhas.ac.id/1721/>.
- Tukiman. 2024. Wawancara. Jember. 21 Februari.
- Zahriyah, Aminatus., Suprianik, Agung Parmono, dan Mustofa. *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi degan SPSS*. Jember: Mandala Press, 2021. <http://digilib.uinkhas.ac.id/22746/1/Buku%Ekonometrika.pdf>.

Matrik Penelitian

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Sumber Data	Alat ukur
Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?	Motivasi Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan penelitian kuantitatif 2. Jenis penelitian survei 3. Lokasi penelitian di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember 4. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh 5. Teknik pengumpulan data <ol style="list-style-type: none"> a. Wawancara b. Kuesioner c. Observasi d. Dokumentasi 6. Analisis data <ol style="list-style-type: none"> a. Uji Instrumen Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas b. Uji Asumsi Klasik <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji normalitas 2. Uji multikolinearitas 3. Uji heteroskedastisitas c. Analisis Regresi Linear 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Primer 2. Data Sekunder 	Skala likert
	2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?	Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab 			

	<p>3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional (X3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealized influence</i> (Karisma) 2. <i>Inspirational motivation</i> (Inspirasi) 3. <i>Intellectual stimulation</i> (Stimulasi intelektual) 4. <i>Individualized consideration</i> (Perhatian secara individual) 	<p>Berganda</p> <p>d. Uji Hipotesis Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji T 2. Uji F 3. Koefisien determinasi 		
	<p>4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember?</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu kerja 4. Kerja sama 			

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Nama : Zakiyah Amalia
NIM : 204105020093
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri kecuali bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi skripsi saya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 6 Mei 2024
Saya yang menyatakan



Zakiyah Amalia
NIM. 204105020093

Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Zakiyah Amalia (NIM. 204105020093), Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember”. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan ini disampaikan, terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,



Zakiyah Amalia
NIM. 204105020093

Lembar Kuesioner

1. Petunjuk Pengisian

Adapun petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut:

- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan saksama.
- Isilah dengan jujur sesuai dengan keadaan yang ada pada diri anda.
- Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
- Keterangan :

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

2. Identitas Responden

- Nama :
- Umur :
- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SD Diploma
 SMP S1
 SMA S2
- Status Pekerjaan :
- Lama Masa Kerja :

- Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang anda anggap paling benar dan sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja.

Motivasi Kerja

A. Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan					

B. Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman					
3.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa BPJS					

C. Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik kepada sesama karyawan					
5.	Saya pernah terlibat dalam kegiatan kebersamaan yang diadadakan oleh perusahaan					

D. Kebutuhan Pengakuan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6.	Penghargaan (<i>reward</i>) yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
7.	Adanya pujian dari pemimpin dan rekan kerja membuat saya semakin semangat dalam bekerja					

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8.	Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya					

Disiplin Kerja

A. Tingkat Absensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Berdasarkan data absensi, saya datang dan pulang kerja tepat waktu					

B. Mematuhi Peraturan Perusahaan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur					

	yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan					

C. Penggunaan Waktu Secara Efektif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan					

D. Tanggung Jawab

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang saya selesaikan					

Kepemimpinan Transformasional

A. *Idealized Influence* (Karisma)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin merupakan panutan dan contoh yang baik bagi saya					
2.	Pemimpin menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi					

B. *Inspirational Motivation* (Inspirasi)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk meningkatkan semangat kerja					
4.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai					

C. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Pemimpin mendorong saya untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					

D. *Individualized Consideration* (Perhatian Secara Individual)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6.	Pemimpin memiliki kepedulian dan perhatian dengan cara memberikan dukungan serta bimbingan kepada saya					

Kinerja Karyawan

A. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saat bekerja					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kecermatan dan ketelitian					
3.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					

B. Kuantitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan sesuai target perusahaan					

C. Penggunaan Waktu Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya selalu memberi keterangan yang jelas (izin/sakit/cuti) ketika tidak hadir bekerja					
6.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu untuk menghindari tumpukan pekerjaan					
7.	Saya mengerjakan tugas dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					

D. Kerja Sama

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8.	Saya mampu memelihara hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan pemimpin perusahaan					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id
Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-1766 /Un.22/7.a/PP.00.9/09/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

2 Oktober 2023

Kepada Yth.

Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember
Jl. Gajah Mada No. 245, Kaliwates Kidul, Kecamatan Kaliwates
Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Zakiyah Amalia
NIM : 204105020093
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu





Perumda Perkebunan
Kahyangan Jember

Kantor Direksi
Jl. Gajahmada No. 245 Kaliwates, Jember
Jawa Timur 68131 Telp 0331 – 483934
Fax : 0331-483934

Jember, 25 April 2024

Kepada :

Nomor : 01/611.2/524/10/2024

Sifat : Penting

Lampiran :-

Perihal : Surat Keterangan Selesai
Penelitian.

Yth.Sdr. Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH. Achmad Siddig Jember
Jl. Mataram No.01 Mangli
di

JEMBER

Menindaklanjuti surat saudara tanggal 02 Oktober 2023
Nomor: B1766/Un.22/7.a/PP.00.9/09/2023 perihal Permohonan Ijin
Penelitian.

Disampaikan bahwa kegiatan penelitian telah dilakukan oleh
Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah
Universitas KH. Achmad Siddig Jember , yaitu:

Nama : Zakiyah Amalia / 204105020093

Bahwa mahasiswi tersebut telah selesai melaksanakan kegiatan
penelitian di Bagian Umum Kantor Direksi Perumda Perkebunan
Kahyangan Jember terhitung Oktober 2023 s/d 24 April 2024.

Demikian atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.











UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



📱 pdp_official21 🐦 @pdp_official21 📘 Perumda Perkebunan Kahyangan (pdp official)
📧 direksi@pdpkahyangan.com 🌐 <http://pdpkahyangan.jemberkab.go.id>

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN PADA PERUSAHAAN UMUM
DAERAH (PERUMDA) PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER**

No	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1.	29 September 2023	Konfirmasi terkait judul penelitian	
2.	03 Oktober 2023	Pengajuan surat ijin penelitian	
3.	09 Oktober 2023	Pengambilan surat ijin penelitian	
4.	17 Oktober 2023	Melakukan wawancara kepada Bapak Rahmad, S.sos selaku kepala sub bagian umum dan personalia	
5.	02 November 2023	Melakukan wawancara kepada karyawan bagian umum Ibu Heni Ekawati dan meminta data absensi	
6.	25 Januari 2024	Penyebaran kuesioner dan wawancara kepada Bapak Rahmad S.sos	
7.	21 Februari 2024	Pengambilan kuesioner dan wawancara kepada Bapak Tukiman selaku karyawan UUL	
8.	04 April 2024	Melakukan wawancara kepada Bapak Sofyan Sauri S.M, M.M selaku direktur utama Perumda Perkebunan Kahyangan Jember	
9.	05 April 2024	Meminta data absensi	
10.	24 April 2024	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 24 April 2024

Mengetahui,

Kasubag Umum & Personalia



Rahmad, S.sos

Dokumentasi



Wawancara dengan Bapak Sofyan Sauri selaku Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.



Wawancara dengan Bapak Rahmad selaku kepala sub bagian umum dan personalia.



Wawancara dengan Bapak Tukiman selaku Karyawan Bagian Unit Usaha Lain (UUL).



Penyebaran kuesioner dan wawancara kepada Ibu Heni Ekawati selaku Karyawan Bagian Umum.



Pengambilan kuesioner penelitian.



Produk Kopi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Tabulasi Data Kuesioner

No	Motivasi Kerja (X1)								Total	Disiplin Kerja (X2)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	29
2	4	5	4	5	5	4	4	5	36	5	4	4	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
5	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	5	5	26
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	25
8	2	3	4	4	4	3	4	5	29	4	5	5	5	4	4	27
9	2	4	4	4	4	3	3	2	26	4	4	3	4	4	4	23
10	2	4	4	4	4	2	2	2	24	4	4	3	4	4	4	23
11	2	4	4	4	4	3	4	4	29	5	4	4	4	4	4	25
12	2	4	4	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	24
13	2	4	5	5	4	4	4	3	31	4	4	3	4	5	5	25
14	2	4	4	5	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	23
15	2	4	4	4	4	4	4	4	30	5	4	4	5	4	4	26
16	2	4	5	4	4	4	4	4	31	4	4	4	5	4	5	26
17	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	4	3	19
18	3	4	4	4	4	4	5	4	32	4	4	5	4	5	5	27
19	4	3	4	5	5	3	3	5	32	4	4	5	4	4	4	25
20	2	5	3	4	4	3	3	4	28	4	4	3	4	4	4	23
21	3	3	3	5	3	3	3	3	26	4	3	4	4	3	3	21
22	4	4	4	4	4	3	3	4	29	5	4	4	5	4	5	27
23	4	5	4	4	5	3	4	3	32	5	5	4	5	5	5	29
24	2	5	5	5	4	4	5	4	34	5	4	4	5	4	4	26
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	3	5	5	5	26
26	2	4	4	4	4	2	4	4	28	3	3	4	4	4	4	22
27	2	4	3	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
28	2	4	5	4	4	2	3	4	28	4	3	4	4	4	4	23
29	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24
30	2	4	4	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	4	29
31	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	4	4	5	3	4	34	5	4	4	4	5	5	27
33	3	4	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	5	4	4	26
34	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	4	4	4	4	24
35	1	3	3	4	5	3	5	4	28	4	4	3	4	3	3	21
36	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24
37	2	5	4	4	5	4	5	5	34	5	4	5	5	4	5	28
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	4	22
39	3	4	4	4	4	4	4	5	32	5	4	4	4	4	4	25
40	1	4	3	5	4	4	3	5	29	4	4	4	5	4	5	26
41	2	5	5	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	5	5	26

42	2	4	4	3	2	2	2	2	21	4	4	4	4	4	4	24
43	2	4	4	4	4	3	3	4	28	4	4	4	5	4	4	25
44	2	4	4	3	2	2	2	2	21	4	2	4	4	5	4	23
45	2	4	4	4	4	4	2	4	28	3	3	4	5	4	4	23
46	2	4	4	4	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	24
47	2	4	4	5	3	4	3	4	29	4	2	4	5	5	5	25
48	2	4	4	4	4	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	24

No	Kepemimpinan Transformasional (X3)						Total	Kinerja Karyawan (Y)								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	4	38
3	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	4	5	4	5	5	28	4	5	4	4	5	4	5	5	36
6	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	5	4	5	4	35
8	4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	4	4	4	3	5	30
9	4	2	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	4	3	4	28
10	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	4	4	3	3	27
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	5	5	5	35
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	4	4	33
17	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	4	3	3	3	25
18	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	3	4	4	4	4	31
21	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	2	5	4	4	3	30
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	4	5	4	5	5	37
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	4	33
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	5	5	4	4	33
26	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	4	3	4	30
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	3	5	4	4	4	31
29	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	4	4	5	36
30	4	4	4	4	5	3	24	5	5	4	4	5	5	4	5	37
31	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	3	4	4	5	4	33
33	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	4	4	5	34

34	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	4	4	4	4	3	29
35	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	4	4	30
37	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	5	5	4	4	34
38	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	3	3	4	27
39	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	4	33
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	4	5	5	4	5	36
42	3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	4	3	28
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	2	5	2	4	2	20	4	4	3	3	4	3	3	4	28
45	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	4	4	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	3	4	5	3	23	4	3	3	5	5	5	4	4	33
48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hasil Uji Deskriptif Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Status Pekerjaan	Lama Masa Kerja
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1,25	2,17	3,92	4,65	2,10
Maximum		2	3	6	8	3

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	75,0	75,0	75,0
	Perempuan	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34 Tahun	3	6,3	6,3	6,3
	35-50 Tahun	34	70,8	70,8	77,1
	> 50 Tahun	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	6,3	6,3	6,3
	SMP	4	8,3	8,3	14,6
	SMA	14	29,2	29,2	43,8
	Diploma	3	6,3	6,3	50,0
	S1	21	43,8	43,8	93,8
	S2	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Status Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Direktur	3	6,3	6,3	6,3
Umum	10	20,8	20,8	27,1
Keuangan	5	10,4	10,4	37,5
SPI	4	8,3	8,3	45,8
Protek	8	16,7	16,7	62,5
Pemasaran	5	10,4	10,4	72,9
UUL	5	10,4	10,4	83,3
Keamanan dan Ajudan	8	16,7	16,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Lama Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
< 10 Tahun	8	16,7	16,7	16,7
10-20 Tahun	27	56,3	56,3	72,9
> 20 Tahun	13	27,1	27,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hasil Uji Instrumen Penelitian
Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1_Total
X1.1 Pearson Correlation	1	,000	,161	-,005	,162	,342*	,136	,142	,467**
Sig. (2-tailed)		1,000	,276	,972	,272	,017	,358	,334	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2 Pearson Correlation	,000	1	,429**	,294*	,368*	,294*	,286*	,148	,496**
Sig. (2-tailed)	1,000		,002	,043	,010	,043	,049	,315	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3 Pearson Correlation	,161	,429**	1	,294*	,245	,294*	,191	,099	,485**
Sig. (2-tailed)	,276	,002		,043	,093	,043	,195	,504	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4 Pearson Correlation	-,005	,294*	,294*	1	,512**	,384**	,312*	,444**	,589**
Sig. (2-tailed)	,972	,043	,043		,000	,007	,031	,002	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5 Pearson Correlation	,162	,368*	,245	,512**	1	,360*	,557**	,589**	,736**
Sig. (2-tailed)	,272	,010	,093	,000		,012	,000	,000	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6 Pearson Correlation	,342*	,294*	,294*	,384**	,360*	1	,512**	,521**	,766**
Sig. (2-tailed)	,017	,043	,043	,007	,012		,000	,000	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7 Pearson Correlation	,136	,286*	,191	,312*	,557**	,512**	1	,548**	,726**
Sig. (2-tailed)	,358	,049	,195	,031	,000	,000		,000	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8 Pearson Correlation	,142	,148	,099	,444**	,589**	,521**	,548**	1	,716**
Sig. (2-tailed)	,334	,315	,504	,002	,000	,000	,000		,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1_Total Pearson Correlation	,467**	,496**	,485**	,589**	,736**	,766**	,726**	,716**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,414**	,246	,525**	,304*	,332*	,726**
	Sig. (2-tailed)		,003	,093	,000	,036	,021	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	,414**	1	,352*	,231	,045	,112	,587**
	Sig. (2-tailed)	,003		,014	,114	,763	,450	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	,246	,352*	1	,353*	,188	,173	,597**
	Sig. (2-tailed)	,093	,014		,014	,202	,239	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	,525**	,231	,353*	1	,237	,417**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,114	,014		,104	,003	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	,304*	,045	,188	,237	1	,663**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,036	,763	,202	,104		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	,332*	,112	,173	,417**	,663**	1	,680**
	Sig. (2-tailed)	,021	,450	,239	,003	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_Tot al	Pearson Correlation	,726**	,587**	,597**	,698**	,605**	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kepemimpinan Transformatif (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3_Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,479**	,834**	,409**	,639**	,520**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,004	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	,479**	1	,503**	,660**	,645**	,621**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	,834**	,503**	1	,445**	,662**	,629**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	,409**	,660**	,445**	1	,508**	,712**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,002		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.5	Pearson Correlation	,639**	,645**	,662**	,508**	1	,559**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.6	Pearson Correlation	,520**	,621**	,629**	,712**	,559**	1	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3_Tot al	Pearson Correlation	,797**	,808**	,840**	,761**	,825**	,831**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y_Total
Y1	Pearson Correlation	1	,489**	,512**	,389**	,543**	,589**	,604**	,401**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,000	,000	,000	,005	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	,489**	1	,560**	,168	,473**	,243	,670**	,520**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,254	,001	,095	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	,512**	,560**	1	,468**	,340*	,383**	,548**	,500**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,018	,007	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	,389**	,168	,468**	1	,278	,568**	,431**	,394**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,006	,254	,001		,056	,000	,002	,006	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	,543**	,473**	,340*	,278	1	,496**	,402**	,423**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,018	,056		,000	,005	,003	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	,589**	,243	,383**	,568**	,496**	1	,495**	,351*	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,095	,007	,000	,000		,000	,014	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	,604**	,670**	,548**	,431**	,402**	,495**	1	,338*	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,005	,000		,019	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y8	Pearson Correlation	,401**	,520**	,500**	,394**	,423**	,351*	,338*	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,006	,003	,014	,019		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y_T otal	Pearson Correlation	,777**	,717**	,749**	,651**	,683**	,713**	,784**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	8

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	6

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformatif (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	6

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	8

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53773777
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,054
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,215		
	Motivasi Kerja	,023	,448	2,231
	Disiplin Kerja	,001	,473	2,112
	Kepemimpinan Transformasional	,011	,374	2,673

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,144	1,619		-,089	,930
	Motivasi Kerja	,101	,057	,383	1,768	,084
	Disiplin Kerja	-,025	,093	-,058	-,275	,785
	Kepemimpinan Transformasional	-,044	,070	-,149	-,628	,533

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,477	2,766	
	Motivasi Kerja	,230	,098	,261
	Disiplin Kerja	,575	,158	,393
	Kepemimpinan Transformasional	,316	,119	,322

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,477	2,766		1,257	,215
	Motivasi Kerja	,230	,098	,261	2,349	,023
	Disiplin Kerja	,575	,158	,393	3,632	,001
	Kepemimpinan Transformasional	,316	,119	,322	2,650	,011

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,779	3	114,926	45,500	,000 ^b
	Residual	111,138	44	2,526		
	Total	455,917	47			

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,756	,740	1,589

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
		0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	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

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
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04	2,00	1,97	1,94	1,91	1,89
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04	2,00	1,96	1,93	1,91	1,88
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Zakiyah Amalia
NIM : 204105020093
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 07 Mei 2024
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Zakiyah Amalia

NIM : 204105020093

Semester : VIII (delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 06 Mei 2024

Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,

Sofiah M.E
NIP. 199105152019032005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Zakiyah Amalia
NIM : 204105020093
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 16 Juni 2002
Agama : Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Dusun Krajan, RT/ RW 006/007
Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember
No. HP : 081541358124
E-mail : zakiyahamalia4@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

1. SDN Kemiri 01 (2008-2014)
2. Mts. Bustanul Ulum (2014-2017)
3. SMA Plus Al-Hasan (2017-2020)
4. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020-2024)