

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
( Studi Pada CV. Catur Tunggal Lestari Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah )

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1  
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

**Vicky Ardiansyah**  
NIM: 30401900322

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**SEMARANG**  
**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING**

**Skripsi**

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

( Studi Pada CV. Catur Tunggal Lestari Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah )

Disusun Oleh :

**Vicky Ardiansyah**  
**NIM : 30401900322**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**

Semarang, 6 Maret 2023

Pembimbing,



**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si**

**NIDN.0609116802**

**HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI**

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :

**Vicky Ardiansyah**

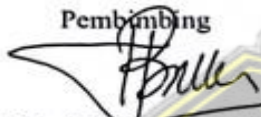
**NIM : 30401900322**

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 15 Agustus 2023

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing



**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.**

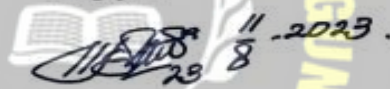
**NIDN: 0609116802**



**Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM**

**NIDN: 0626027201**

Penguji II



**Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM**

**NIDN: 0602015601**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**

**NIDN: 0623036901**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vicky Ardiansyah

NIM : 30401900322

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** adalah hasil karya saya sendiri.

Saya menyatakan bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain, dan murni gagasan serta rumusan saya sendiri melalui arahan dari tim pembimbing. Dan apabila terbukti melakukan penyimpangan dan tindakan plagiasi maka, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 6 Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan



Vicky Ardiansyah

NIM. 30401900322

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

---

Nama : Vicky Ardiansyah

---

NIM : 30401900322

---

Program Studi : S1 Manajemen

---

Fakultas : Fakultas Ekonomi

---

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skrikpsi dengan judul  
:**“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 6 Maret 2023  
Penulis



Vicky Ardiansyah  
NIM.30401900322

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** (Studi Pada CV. Catur Tunggal Lestari Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah). Penelitian skripsi ini ditulis dan diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, do'a, dan kerja sama dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Ibu Dra. Hj. Wasitowati, MM selaku dosen wali yang telah memberikan banyak arahan dan nasihat selama ini.

6. Seluruh civitas akademika, para dosen, dan karyawan yang telah banyak memberikan pelayan yang baik selama di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

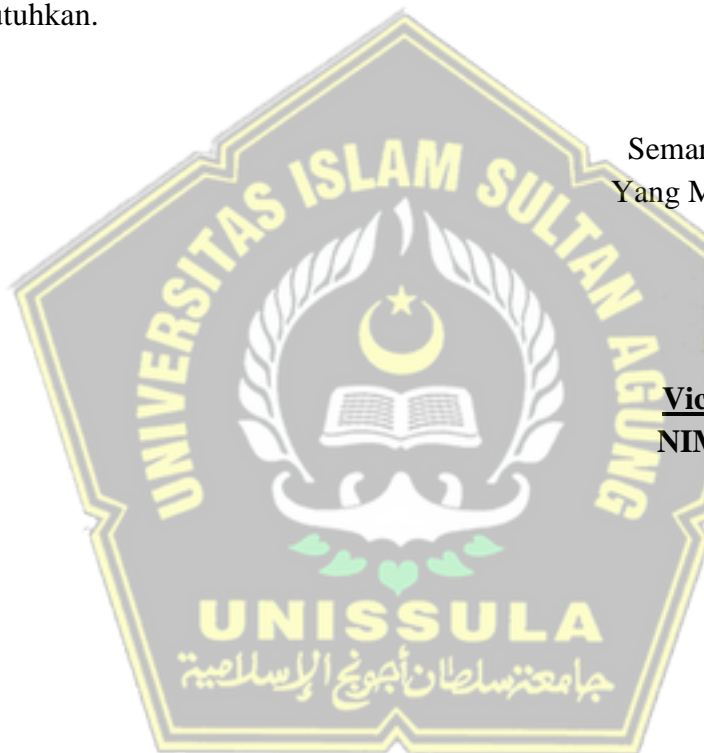
7. Teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan dan do'a dalam menyelesaikan penelitian skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun sangat di harapkan bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 6 Maret 2023  
Yang Membuat Pernyataan



**Vicky Ardiansyah**  
**NIM. 30401900322**



**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi CV. Catur Tunggal Lestari Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah)**

Vicky Ardiansyah

NIM : 30401900322

**Abstrak**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh industri furniture yang berkembang pesat saat ini yakni triplek, yang merupakan material yang dibutuhkan masyarakat untuk kenyamanan rumah. Saat ini banyaknya penjualan produk furnitur, permintaan konsumen akan peralatan furnitur semakin meningkat, sehingga masalah semakin banyak yang muncul. Penelitian ini dilakukan di CV. Catur Tunggal Lestari Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah dengan populasi dalam penelitian ini dengan sampel 65 responden sesuai dengan kriteria. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis Purposive sampling. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data berupa kuesioner yang disebar ke responden. Dan menggunakan teknik analisis berupa program SmartPLS (Partial Least Square). Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja



**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi CV. Catur Tunggal Lestari Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah)**

Vicky Ardiansyah

NIM : 30401900322

**Abstract**

This research is motivated by the furniture industry which is currently developing rapidly, namely plywood, which is a material that people need for home comfort. Currently, there are many sales of furniture products, consumer demand for furniture equipment is increasing, so more and more problems are emerging. This research was conducted at CV. Catur Tunggal Lestari Jepara Regency, Central Java Province with a population in this study with a sample of 65 respondents according to the criteria. The sampling method uses a non-probability sampling technique with purposive sampling. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection method in the form of questionnaires distributed to respondents. And using analysis techniques in the form of the SmartPLS (Partial Least Square) program. The results of this research show that work discipline has a significant positive effect on employee performance. Transformational leadership has a positive and insignificant effect on employee performance. Transformational leadership has a positive and insignificant effect on work discipline. Work Environment has a positive and significant effect on Work Discipline.

**Keywords :** Employee Performance, Transformational Leadership, Work Environment, Work Discipline

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Kinerja Karyawan .....	9
2.2. Disiplin Kerja.....	10
2.3. Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.4. Lingkungan Kerja .....	13
2.6. Hubungan antar Variabel Penelitian .....	14
2.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	14
2.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	15
2.6.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin kerja .....	16
2.6.4. Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja.....	16
2.7. Model Empirik Penelitian .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	19

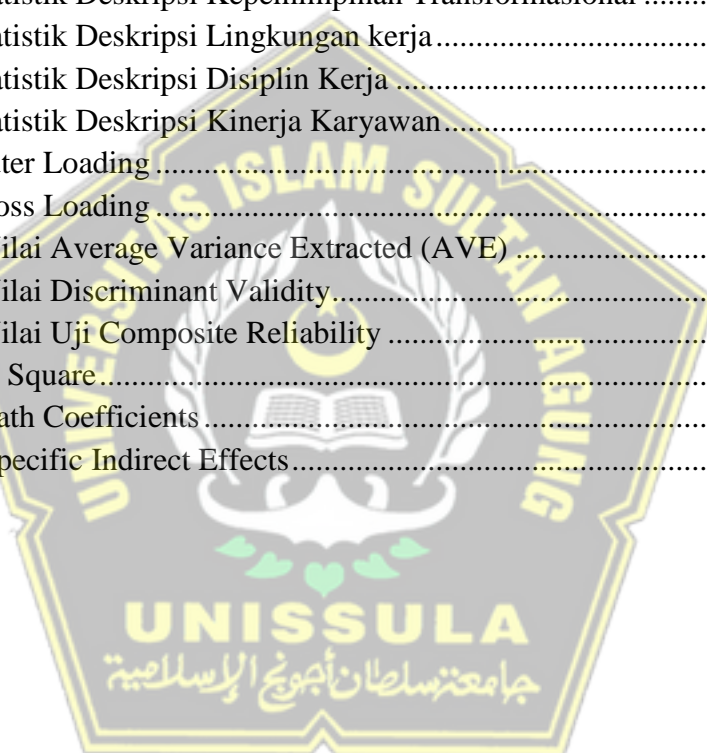
3.2. Populasi dan Sampel.....	19
3.2.1. Populasi .....	19
3.2.2. Sampel.....	19
3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data .....	20
3.3.1. Sumber Data .....	20
3.3.2. Metode Pengumpulan Data .....	20
3.4. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional .....	21
3.4.1. Variabel Penelitian .....	21
3.4.2. Definisi Operasional.....	21
3.5. Teknik Analisis .....	23
3.5.1. Outer Model (Measurement Model) .....	24
3.5.2. Inner Model (Structural Model) .....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
4.1. Deskripsi Responden .....	27
4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	27
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	28
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Penelitian.....	28
4.2. Deskrpsi Variabel Penelitian .....	29
4.2.1. Statistik Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	30
4.2.2. Statistik Deskripsi Variabel Lingkungan kerja .....	31
4.2.3. Statistik Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	32
4.2.4. Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	33
4.3. Hasil Analisis PLS (Partial Least Square) .....	34
4.3.1. Analisis Outer Model (Measurement Model) .....	34
4.3.2. Analisis Inner Model (Struktural Model).....	39
4.4 Pembahasan hasil Penelitian .....	45
4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	45
4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja .....	45
4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	46
4.4.4. Pengaruh Tidak Langsung.....	48
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>49</b>

5.1. Kesimpulan .....	49
5.2. Keterbatasan Peneliti Dan Peneliti Selanjudnya.....	50
5.3. Saran .....	51
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>57</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Hasil Produksi CV. Catur Tunggal Lestari Produksi Periode Januari 2022-Januari 2023 .....	3
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi CV. Catur Tunggal Lestari Periode Januari 2022-Januari 2023 .....	5
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel .....	22
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	27
Tabel 4.2 Usia Responden.....	28
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	28
Tabel 4.4 Statistik Deskripsi Kepemimpinan Transformasional .....	30
Tabel 4.5 Statistik Deskripsi Lingkungan kerja.....	31
Tabel 4.6 Statistik Deskripsi Disiplin Kerja .....	32
Tabel 4.7 Statistik Deskripsi Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 4.8 Outer Loading .....	35
Tabel 4.9 Cross Loading .....	36
Tabel 4.10 Nilai Average Variance Extracted (AVE) .....	37
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity.....	37
Tabel 4.12 Nilai Uji Composite Reliability .....	38
Tabel 4.13 R Square .....	40
Tabel 4.14 Path Coefficients .....	41
Tabel 4.15 Specific Indirect Effects.....	44



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian .....	18
Gambar 4.1 Outer Model Algorithm.....	34
Gambar 4.2 Inner Model Bootstrapping .....	39



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian.....	60
Lampiran 3 : Deskripsi Responden.....	63
Lampiran 4 : Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
Lampiran 5 : Hasil Output Olah SmartPLS.....	68



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat, yang membuat setiap bisnis berusaha untuk memenangkan tingkat persaingan dengan kualitas yang dimiliki. Diantara bidang kegiatan yang menimbulkan tingkat persaingan yang ketat adalah furniture. Pertambahan jumlah penduduk Indonesia setiap tahunnya merupakan salah satu faktor yang menentukan suatu tingkat penggunaan furniture di Indonesia. Keahlian itu sendiri berkesinambungan dengan suatu penciptaan, produksi dan distribusi produk yang dibuat dan diproduksi oleh pengrajin. Dari desain awal hingga penyelesaian tahap akhir suatu produk atau barang. Dari banyaknya sektor industri rumahan yang ada di Indonesia, yang dapat bersaing dengan industri luar negeri adalah industri furniture. (Suseno & Indriyani, 2013).

Salah satu yang menjadi bagian dari industri furniture yang berkembang pesat saat ini yakni triplek, yang merupakan material yang dibutuhkan masyarakat terutama untuk memperindah interior dan eksterior rumah untuk kenyamanan rumah. Saat ini banyaknya penjualan produk furnitur, permintaan konsumen akan peralatan furnitur semakin meningkat, sehingga masalah semakin banyak yang muncul.



Tahap memproduksi triplek ini peran dari kinerja karyawan sangat vital dalam pembuatan produk triplek. Kinerja karyawan yakni jika efisiensi kerja karyawan tinggi maka hasil yang dikerjakan untuk perusahaan akan mengalami peningkatan. (Taurisa & Ratnawati, 2012). Selanjutnya kinerja karyawan merupakan sejauh mana tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan baik sendiri maupun kelompok dalam pekerjaan mereka. (Byars & Rue. L.W., 2004)

Beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja seorang karyawan, salah satunya yakni (Disiplin kerja). Menurut (Sulistyo & Wijayanto, 2015). Mengatakan disiplin kerja yakni sikap menjunjung tinggi, menghormati, menaati, serta menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis. Selanjutnya (Ikhsan Abd. Wahid, 2016) Disiplin kerja ketika seseorang sadar dan bersedia mematuhi semua aturan perusahaan dengan standar yang berlaku.

Selanjutnya ada (*Kepemimpinan transformasional*) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Daulay et al., 2017) Kepemimpinan diartikan suatu tindakan atau usaha untuk memotivasi orang supaya agar mau untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya (Widodo, 2015) menyatakan atasan mempunyai ciri-ciri pemimpin transformasional, sehingga karyawan akan meningkatkan motivasinya sekaligus puas dengan hasil kerjanya. Dan sehingga kinerja karyawan diharapkan meningkat lebih baik.

Aspek yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah (*Lingkungan kerja*), (Sunyoto, 2012) Pengertian lingkungan kerja yakni bagian yang penting dari seorang karyawan pada aktivitas kerja. Dan lingkungan

kerja terutama berkaitan dengan tempat kerja, tata letak, ruangan, penerangan, sirkulasi udara, alat untuk melindungi keselamatan karyawan. (Simanjuntak, 2011). Sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini mengambil tempat di perusahaan CV. Catur Tunggal Lestari yang berlokasi di Dusun Kemloko Manis Desa Tengguli Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 65 orang. CV. Catur Tunggal Lestari yakni perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu yang dijadikan plywood atau dengan kata lain tripleks. Dan jenis kayu yang dijadikan untuk membuat tripleks ini yakni kayu sengon. Produk seperti tripleks ini bisa digunakan untuk membuat berbagai macam furnitur seperti rumah bahkan perkantoran dan sebagainya.

Berdasarkan fenomena yang peneliti dapatkan dilapangan, bahwa kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari mengalami penurunan. Dibuktikan dengan adanya data pencapaian hasil produksi CV. Catur Tunggal Lestari sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Hasil Produksi CV. Catur Tunggal Lestari**  
**Produksi Periode Januari 2022-Januari 2023**

No	Bulan	CTL	
		Pcs	M <sup>3</sup>
1	JANUARI	20.766	530,92
2	FEBUARI	16.789	399,80
3	MARET	27.405	663,27

4	APRIL	22.738	531,20
5	MEI	16.058	401,92
6	JUNI	27.309	660,57
7	JULI	30.350	692,57
8	AGUSTUS	34.669	803,95
9	SEPTEMBER	32.411	779,67
10	OKTOBER	27.603	676,36
11	NOVEMBER	21.048	567,93
12	DESEMBER	21.150	498,86
13	JANUARI	16.663	522,25
	<b>TOTAL</b>	<b>314.959</b>	<b>7.729,28</b>

*Sumber : Data produksi CV. Catur Tunggal Lestari (Januari 2022-Januari 2023)*

Dari tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari mengalami naik turun mulai dari bulan januari 2022 sampai bulan januari 2023. Efisiensi kerja karyawan berkurang sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan karyawan tidak mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu.

Adapun data yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa karyawan produksi di CV. Catur Tunggal Lestari sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Bagian Produksi CV. Catur Tunggal Lestari**  
**Periode Januari 2022-Januari 2023**

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran	Satuan
JANUARI	8	5	Kali
FEBUARI	10	7	Kali
MARET	8	4	Kali
APRIL	12	5	Kali
MEI	10	3	Kali
JUNI	9	5	Kali
JULI	14	6	Kali
AGUSTUS	9	3	Kali
SEPTEMBER	10	4	Kali
OKTOBER	8	6	Kali
NOVEMBER	9	5	Kali
DESEMBER	13	9	Kali
JANUARI	11	8	Kali

*Sumber : Data absensi CV. Catur Tunggal Lestari (Januari 2022-Januari 2023)*

Untuk jam kerja CV. Catur Tunggal Lestari hari senin hingga sabtu dari jam 07.30 hingga 15.30. Dari data diatas menunjukkan karyawan CV. Catur Tunggal Lestari kurang disiplin dari bulan januari 2022 sampai bulan januari 2023. Adapun bentuk sanksi bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja dengan teguran dari atasan atau pengawasan lapangan kepada karyawan dan apabila tetap melanggar akan diberikan sanksi/teguran hingga dikeluarkan.

Menurut (Nasution, 2018) *kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Kemudian menurut (Muslimat & Wahid, 2021) *Disiplin kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian menurut (Hanafi & Yohana, 2017) menunjukkan *lingkungan kerja* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang berbeda sehingga dapat mendukung fenomena pada penelitian ini.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi latar belakang, diketahui fenomena gap berupa data dari CV. Catur Tunggal Lestari Periode Januari 2022-Januari 2023 yang mana produksi mengalami penurunan. Dan terdapat penelitian yang berbeda (*research gap*) yang menemukan variabel *lingkungan kerja* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Maka dari permasalahan yang sudah diuraikan diatas yang bersumber dari *fenomena* dan *research gap*, maka rumusan masalah penelitian ini yakni bagaimana menguatkan *Kepemimpinan Transformasional*, *Lingkungan Kerja*, dan *Disiplin Kerja* sehingga mampu meningkatkan *Kinerja Karyawan*. Sedangkan pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*?
2. Bagaimanakah pengaruh *Kepemimpinan Transformasional* terhadap *Kinerja Karyawan*?

3. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja?

4. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja?

5. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja.

4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademik**

Secara akademik studi ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dan dapat bermanfaat untuk referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berupa pengaruh

kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian bagi mahasiswa bermanfaat untuk melengkapi ide dan pengetahuan yang diajarkan di perkuliahan, serta dapat melatih logika berpikir dan mampu menuliskan dan mensintesa teori untuk diterapkan untuk penelitian yang berupa pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja Karyawan**

##### **A. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut (Jufrizen, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil jerih payah karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Kemudian Kinerja karyawan yakni kondisi dimana disahkan oleh pihak-pihak terkait dalam melihat sejauh mana hasil individu yang dicapai terkait visi yang telah dijalankan organisasi, serta dapat mengetahui dampak negatif dan positif dari kebijakan. (Noor & Juliansyah, 2013).

Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Bangun, 2012). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009) memberikan arti kinerja yakni “hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab.

Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2011) Kinerja adalah performance yang merujuk pada pekerjaan seorang karyawan dimana hasil pekerjaan tersebut sesuai spesifik dan terukur. Dapat disimpulkan yakni Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan baik individu atau kelompok yang sudah memenuhi tugas yang diberikan.

##### **A. Indikator Kinerja Karyawan**



Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan karyawan saat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Sutrisno, 2010) Indikatornya sebagai berikut:

1. Tingkat kerapian pekerjaan, Yaitu sejauh mana kebersihan pekerjaan cenderung mempengaruhi seorang saat melaksanakan pekerjaan.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Yaitu tepat waktu saat mengerjakan pekerjaan dapat membuat seorang menghargai waktu.
3. Kualitas pekerjaan, Yaitu secara khusus kualitas kerja yang baik harus mampu menjadikan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
4. Kuantitas pekerjaan, Yaitu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target yang sudah ditentukan.
5. Pengetahuan kerja, Yaitu kemampuan analitis dan mengetahui apa pekerjaan yang ditugaskan.

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **A. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut (Arisanti et al., 2019) Disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan tindakan mengikuti aturan tertulis dan tidak tertulis, jika melanggarnya akan mendapat hukuman. Selanjutnya (Muttaqin et al., 2016) Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang tertib sebagai upaya menunjukkan keseriusan karyawan dalam organisasi. Disiplin yang baik yakni ketika tanggung jawab seorang dilihat

dari tugas yang diberikan, serta dapat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. (Yusnandar et al., 2020).

Kemudian menurut (Yamanie & Y, 2016) Disiplin kerja adalah cara untuk melihat dan menghukum bawahan yang melenceng dari aturan, agar karyawan disiplin serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Hadiati, 2018) Disiplin kerja adalah sikap ketundukan atau ketaatan terhadap seorang akan aturan yang ada agar menghindari sanksi serta hukuman sehingga dapat tercapainya tujuan yang diinginkan. Dapat disimpulkan Disiplin Kerja merupakan tindakan karyawan agar disiplin dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perorangan atau kelompok sesuai prosedur atau perintah yang sudah ditetapkan.

#### B. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2005) disiplin kerja mempunyai indikator sebagai yaitu :

1. Kehadiran, Yaitu indikator dasar kedisiplinan pada umumnya karyawan disiplin kerja dengan jarang terlambat masuk kerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Yaitu karyawan yang mentaati tata tertib kerja tidak mungkin mengabaikan prosedur kerja dan mengikuti prinsip kerja yang sudah ditentukan.
3. Ketaatan pada standar kerja, Yaitu ditunjukkan melalui tingkat tanggung jawab karyawan pada tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi, Yaitu Karyawan waspada selalu hati-hati dalam perhitungan serta teliti saat melakukan pekerjaan secara efisien serta efektif.

5. Bekerja etis, Yaitu karyawan akan terlibat dalam perilaku yang tidak sopan terhadap pelanggan. Ini adalah bentuk disiplin kerja merupakan ekspresi dari disiplin karyawan mewujudkan etis kerja.

### **2.3. Kepemimpinan Transformasional**

#### **A. Definisi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Trmal et al., 2015) kepemimpinan transformasional mengarah pada perubahan perilaku seorang pada pencapaian arah organisasi, sehingga kepemimpinan transformasional berpotensi memberikan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Northouse, 2013) kepemimpinan transformasional, yaitu suatu tindakan berinteraksi kepada orang lain dengan meningkatkan motivasi serta moral atasan dan karyawan. Pemimpin transformasional yakni seorang yang mampu melakukan perubahan terhadap suatu organisasi. (Suwatno & Priansa, 2014).

Kemudian (Lensufiie, 2010) kepemimpinan transformasional mempunyai konsep kepemimpinan yang mempunyai perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Dan (Mondiani, 2012) kepemimpinan transformasional yakni kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi.

Dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin bisa memberikan dan pengarahannya serta bimbingan terhadap bawahannya dengan cara memotivasi agar lebih baik.

## **B. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Robbins & Judge, 2008) indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Supervisor selalu menanamkan visi perusahaan pada karyawannya dengan jelas.
2. Supervisor mampu memberikan semangat kepada karyawannya.
3. Supervisor mampu menumbuhkan rasa antusias dalam diri karyawan.

## **2.4. Lingkungan Kerja**

### **A. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja dengan cara kerja secara individu atau kelompok. Menurut (Mardiana, 2005) Lingkungan kerja adalah tempat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya (Edy Sutrisno, 2013) Lingkungan kerja merupakan seperangkat tempat kerja di dekat karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Kemudian (Nitisemito, 2002) lingkungan kerja semua sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Dan (Terry, 2006) Lingkungan kerja yakni kekuatan secara langsung atau tidak mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja

adalah sesuatu yang berhubungan dengan perorangan maupun kelompok yang sedang melakukan pekerjaan mereka.

## **B. Indikator Lingkungan Kerja**

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Siagian & Khair, 2018) sebagai berikut:

1. Penerangan dan suhu, Yaitu pencahayaan sangat penting untuk kesehatan, keselamatan, dan efektivitas karyawan dalam pekerjaan. Dan suhu panas akan menyebabkan tingkat semangat kerja karyawan, dan sebaliknya apabila dingin akan membuat sekitar ruangan dalam bekerja menjadi kurang nyaman.
2. Suara bising dan penggunaan warna, Yaitu kebisingan yakni suara yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Ruangan yakni warna yang digunakan untuk ruang kerja dikaitkan pada sistem pencahayaan.
3. Ruang gerak dan hubungan, Yaitu ruangan yang digunakan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja perlu diperhatikan. Ruang kerja yang sempit juga membuat karyawan melakukan pekerjaan yang akan terganggu.

## **2.6. Hubungan antar Variabel Penelitian**

### **2.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Husain, 2018) menemukan yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Menurut (Purnawijaya, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif kepada kinerja karyawan pada Kedai 27 di

Surabaya. Hasil penelitian menurut (Widayaningtyas & Darmawati, 2016) Disiplin Kerja berpengaruh positif kepada kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hasil penelitian menurut (Muslimat & Wahid, 2021) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Hasil penelitian menurut (Illanisa et al., 2019) terjadi signifikan antara Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung .

*H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan*

#### **2.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Nasution, 2018) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dan menurut (Sukmana & Sudibia, 2015) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing Radio Republik Indonesia (RRI) Mataram. Hasil penelitian menurut (Randy et al., 2019) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari. Menurut (Roy Johan Agung Tucunan et al., 2014) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan Sudi Kasus Pada PT. Pandawa. Hasil penelitian menurut (Novitasari & Satriyo, 2016) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

***H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan***

### **2.6.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin kerja**

Hasil penelitian menurut (Rasyid et al., 2020) pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Kepemudaan, Pariwisata dan olahraga Kabupaten Tabalong. Hasil penelitian menurut (Jaya & Adnyani, 2015) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada dinas balai bahasa Provinsi Bali. Menurut (Brahmannanda & Suwandana, 2018) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Fashion Market Denpasar. Menurut (Hidayah et al., 2022) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan lembaga swadaya masyarakat Tajam. Penelitian menurut (Setiadi & Lutfi, 2021) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas PUPR Provinsi Banten.

***H3 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja***

### **2.6.4. Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja**

Hasil penelitian menurut (Herawati & Ranteallo, 2019) ini diperoleh hasil yakni lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT RPJ. Hasil penelitian menurut (Putra & Aprianti,

2020) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Lambitu Bima. Hasil penelitian menurut (Ramdhona et al., 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin Kerja guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya. Hasil penelitian menurut (Sugiyatmi et al., 2016) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima. Hasil penelitian menurut (Pranata, 2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sawit graha manunggal Borneo.

***H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja***

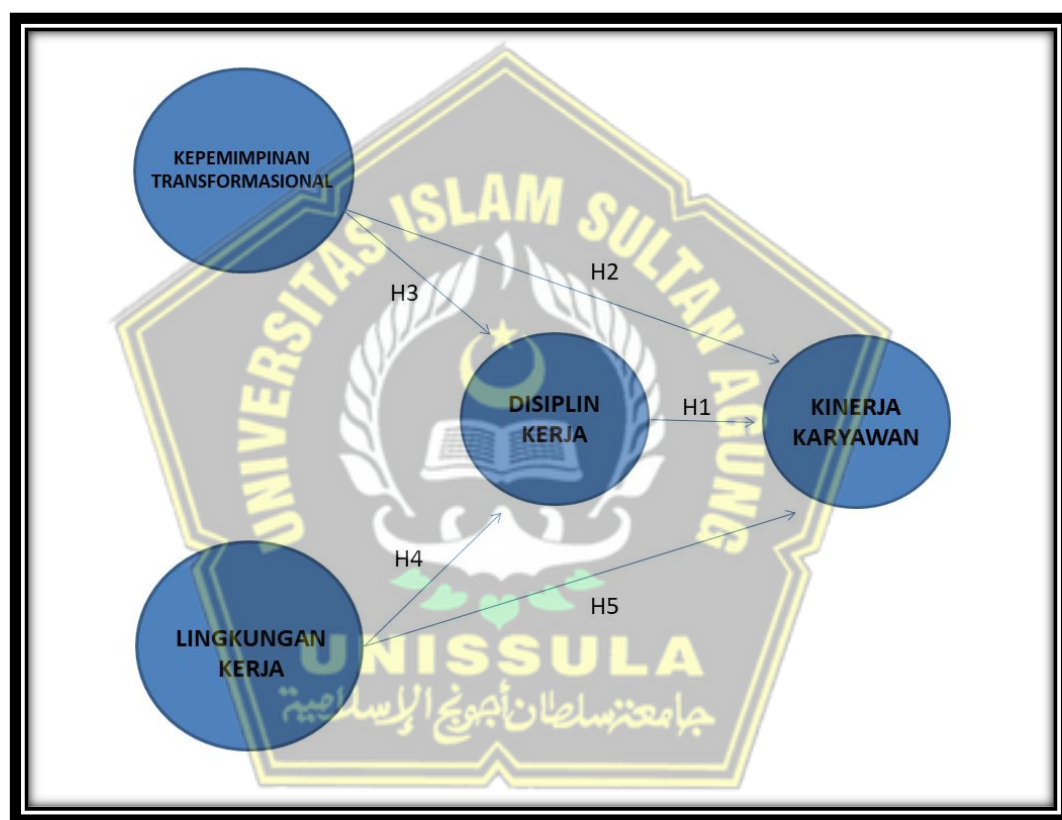
Menurut (Surjosuseno, 2015) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic. Hasil penelitian menurut (Sunarsi et al., 2020) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada Jakarta. Menurut (DEWI & FRIANTO, 2013) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Juanda. Hasil penelitian menurut (Ronal & Hotlin, 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super setia sagita Medan. Menurut (Farizki & Wahyuati, 2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan medis RSUD. Bhakti rahayu Surabaya.



*H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan*

## 2.7. Model Empirik Penelitian

**Gambar 2.1**  
**Model Empirik Penelitian**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian menjelaskan dengan metode pendekatan kuantitatif. penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan letak variabel yang diteliti dan hubungan antar variabel yang lainnya. Dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data yakni kuesioner. Dalam variabel penelitian ini mencakup : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi yakni bidang generalisasi yang mencakup subjek atau objek dengan sifat serta ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti guna dipelajari, serta diambil kesimpulan. Penelitian ini mengambil seluruh populasi karyawan CV. Catur Tunggal Lestari Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah sebanyak 65 orang.

##### **3.2.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel yakni sebagian kecil dari kuantitas serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Untuk mengambil sampel yang akan digunakan kepada penelitian ini, terdapat berbagai teknik *sampling*

yang digunakan. Menurut (Arikunto, 2012) jika populasi suatu penelitian kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil yakni keseluruhan (total sampling). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini yakni semua karyawan CV. Catur Tunggal Lestari sebanyak 65 orang.

### **3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini mencakup data sekunder dan primer. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui pengguna maupun responden berbentuk hasil tanya jawab dengan pendapat responden atas item yang disampaikan lewat pertanyaan (kuesioner). Data sekunder yaitu data melalui beragam rujukan (buku, jurnal, artikel) serta laporan serta sumber berbeda yang berhubungan melalui penelitian.

#### **3.3.2. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah angket (kuesioner). Angket merupakan pengumpulan informasi menggunakan membagikan sejumlah persoalan atau pernyataan tertulis terhadap responden guna dijawab. Bermaksud untuk memperoleh data yang tepat dan relevan selaras dengan permasalahan penelitian.

### **3.4. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional**

#### **3.4.1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian meliputi variabel dependen, variabel intervensi serta variabel independen.

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang merupakan atensi penting peneliti. Pada penelitian ini variabel terikatnya merupakan kinerja karyawan.

##### **2. Variabel Intervening**

Variabel intervensi adalah variabel yang dipengaruhi antara variabel bebas serta variabel terikat. Pada penelitian ini variabel intervensinya ialah disiplin kerja.

##### **3. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempunyai pengaruh positif ataupun negatif kepada variabel dependen. Pada penelitian ini variabel bebasnya ialah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja.

#### **3.4.2. Definisi Operasional**

Variabel penelitian ini mencakup: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja. Definisi operasional variabel di dalam penelitian dapat dilihat di tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Devinisi Operasional Variabel**

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Transformasional	Pemimpin yang bisa memberikan dan pengarahan serta bimbingan terhadap bawahannya dengan cara memotivasi dan sebagainya agar dapat menuju ke hal baik.	1. Supervisor selalu menanamkan visi perusahaan pada karyawannya dengan jelas.  2. Supervisor mampu memberikan semangat kepada karyawannya.  3. Supervisor mampu menumbuhkan rasa antusias dalam diri karyawan.  Sumber :  (Robbins & Judge, 2008)	Skala Likert  1-5
2.	Lingkungan Kerja	segala sesuatu yang berhubungan dengan perorangan maupun kelompok yang sedang melakukan pekerjaan mereka.	1. Penerangan dan suhu  2. Suara bising dan penggunaan warna  3. Ruang gerak dan hubungan  Sumber :  (Siagian & Khair, 2018)	Skala Likert  1-5
3.	Disiplin Kerja	sikap dan tingkah laku karyawan agar mendisiplinkan diri dalam menjalankan	1. Kehadiran  2. Ketaatan pada peraturan kerja	Skala Likert  1-5

		pekerjaan yang diberikan dalam individu atau kelompok. sesuai prosedur atau perintah yang sudah ditetapkan.	3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja Etis  Sumber : (Rivai, 2005)	
4.	Kinerja Karyawan	Hasil pekerjaan seorang individu maupun kelompok yang telah dicapai untuk memenuhi sebuah tugas yang diberikan kepadanya.	1. Tingkat kerapian pekerjaan 2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kualitas pekerjaan 4. Kuantitas pekerjaan 5. Pengetahuan kerja  Sumber : (Sutrisno, 2010)	Skala Likert 1-5

### 3.5. Teknik Analisis

Setelah analisis menggunakan pendekatan kuantitatif didapat hasil penyebaran kuesioner yang berupa data angka-angka dan pengukuran pada variabelnya disertai dengan penjelasan. Penelitian ini menerapkan teknik analisis berupa program SmartPLS (*Partial Least Square*) merupakan suatu teknik analisis data yang di rancang untuk *model recursive* yang mempunyai kausalitas

satu arah. PLS (*Partial Least Square*) yakni model persamaan SEM. SEM (*Structural equation modeling*) merupakan analisis data statistik yang dapat menganalisis hubungan serta keterkaitan antar variabel laten (Kurniawan, 2011). PLS-SEM yang bertujuan untuk membentuk variabel laten yang indikatornya dapat berbentuk reflektif ataupun informatif. Sehingga dilakukan analisis data menggunakan dua model yakni outer model dan inner model.

### **3.5.1. Outer Model (Measurement Model)**

Analisis Outer Model (*Measurement Model*) digunakan untuk menemukan hubungan dari konstruk variabel laten via indikatornya. Mengenai tahap uji pada outer model:

#### **1. Uji Convergent Validity**

Berdasarkan uji analisis outer model, uji Convergent Validity adalah nilai *loading faktor* berdasarkan variabel laten dengan setiap indikatornya. Nilai korelasi *loading faktor*  $> 0.70$  (Wirawan et al., 2019). Tetapi bagi penelitian yang masih tahap baru, skala pengukuran nilai *loading faktor* 0,50 sampai 0,60 masih bisa diterima (Ghozali & Latan, 2015).

#### **2. Uji Discriminant Validity**

Pada uji analisis outer model, uji Discriminant Validity yakni uji nilai terhadap *cross loading faktor* untuk melihat konstruk cukup diskriminan melalui perbandingan nilai *loading* pada konstruk yang diperkirakan lebih besar dari nilai *loading* pada struktur lainnya (Wirawan et al., 2019). Apabila nilai dari korelasi konstruk melalui indikator lebih besar dibandingkan hubungan indikator melalui

konstruk lain, jadi menunjukkan yakni konstruk laten memperhitungkan indikator terhadap blok lebih baik dibanding melalui indikator blok lain.

Metode lain dalam mengukur nilai dari *discriminant validity* yakni melalui perbandingan nilai akar *average variance extracted* (AVE) di setiap konstruk melalui korelasi jarak konstruk dengan konstruk yang lain di dalam model. mengatakan model memiliki nilai *discriminant validity* yang bagus apabila, AVE nilainya  $> 0,50$ .

### 3. Uji Reliability

Pada uji analisis outer model, uji Composite Reliability membuktikan akurasi, konsistensi serta ketepatan instrumen untuk mengukur konstruk. Dalam (PLS-SEM) menggunakan program *SmartPLS*, Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability*  $> 0,70$  (Ghozali & Latan, 2015).

#### 3.5.2. Inner Model (Structural Model)

Analisis Inner Model (*Structural Model*) digunakan untuk membuktikan spesifikasi hubungan antar konstruk laten melalui konstruk laten lainnya. Mengenai tahapan uji terhadap inner model:

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi berguna dalam menguji kekuatan serta pengaruh suatu model untuk menjelaskan berupa variasi variabel dependen yang tersebar antara kisaran nol hingga satu. Uji untuk model struktural dilakukan melalui menilik



skor R-Square yaitu *uji goodness – fit model*. Menurut (Ghozali & Latan, 2015). R-Square 0,67 menunjukkan yakni model itu baik (kuat), 0,33 menunjukkan yakni model itu sedang (moderat), dan 0,19 menunjukkan yakni tersebut buruk (lemah).

## **2. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Tahapan berikutnya yakni menilai bagaimana signifikan dampak hubungan variabel melalui nilai dari koefisien parameter dengan nilai signifikannya dari nilai T statistik yakni dengan menggunakan metode *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2015). Apabila nilai dari T statistik jauh besar daripada nilai 1,96 serta nilai P value rendah daripada tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 ( 5% ).

## **3. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Uji ini berfungsi mengamati kuatnya pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian. Pengujian menerapkan metode *bootstrapping* program dari SmartPLS. Selanjutnya variabel intervening (mediasi) di penelitian ini yaitu sebagai variabel yang memperkuat pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen. Serta Variabel intervening bisa dikatakan memenuhi memediasi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel apabila nilai dari T statistik lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 ( 5% )

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Responden

Berdasarkan sebaran kuesioner kepada 65 responden didapat informasi mengenai gambaran responden guna untuk memvisualisasikan karakteristik responden untuk dijadikan sampel di dalam penelitian. Identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Penjelasan deskriptif responden dapat dijumpai di Tabel 4.1 di bawah ini:

##### 4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	24	36,90%
Perempuan	41	63,10%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin paling mendominasi adalah perempuan dengan frekuensi 41 responden, sedangkan sisanya adalah laki-laki dengan frekuensi 24 responden. Menunjukkan yakni responden untuk penelitian ini adalah perempuan banyak mendominasi daripada dengan laki-laki. Dikarenakan didalam pekerjaan ini diperlukan ketelitian, kesabaran dan ketekunan. seperti menata produk triplek yang mau di masukkan ke mesin hingga sampai sudah selesai harus di bersihkan dan diteliti ulang untuk menghasilkan produk yang sesuai standart.

#### 4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
17-25 tahun	30	46,20%
26-32 tahun	15	23,10%
33-39 tahun	9	13,80%
> 40 tahun	11	16,90%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa deskripsi responden usia yang mendominasi adalah rentang usia 17-25 tahun sebanyak frekuensi 30 responden, rentang usia 26-32 tahun dengan frekuensi 15 responden, rentang usia 33-39 tahun dengan frekuensi 9 responden, dan rentang usia > 40 tahun dengan frekuensi 11 responden. Yakni dalam responden karyawan penelitian ini yang paling mendominasi yakni usia 17-25 tahun. Dikarenakan dalam pembuatan triplek ini menggunakan tenaga yang cukup banyak seperti pembuatan dari awal hingga tahap selesai. Harus dengan tenaga yang banyak serta juga ketelitian.

#### 4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Penelitian

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SD/MI	6	9,20%
SMP/MTS	20	30,80%
SMA/SMK	34	52,30%
D3	2	3,10%
S1	3	4,60%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.3 dapat diketahui deskripsi responden berdasarkan pendidikan yang mendominasi yakni tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak frekuensi 34 responden, selanjutnya SMP/MTS dengan frekuensi 20 responden, kemudian SD/MI dengan frekuensi 2 responden, selanjutnya S1 dengan frekuensi 3 responden, dan D3 dengan frekuensi 2 responden. Hal ini menunjukkan responden karyawan paling mendominasi yakni tingkat pendidikan SMA/SMK.

#### 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dipakai guna melihat sampel di penelitian. Analisis deskripsi variabel ini berguna untuk meninjau hasil pertanyaan dari responden dengan penggolongan skor jawaban menggunakan angka indeks. Analisis angka indeks dilakukan guna melihat persepsi umum responden di variabel diteliti, jadi perhitungan indeks jawaban responden dilakukan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Keterangan :

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 5, angka yang dihasilkan :

$$\text{Terendah} : (\%F \times 1) / 5 = 100 / 5 = 20$$

$$\text{Tertinggi} : (\%F \times 5) / 5 = 500 / 5 = 100$$

$$\text{Rentang} : 100 - 20 = 80$$

$$\text{Panjang kelas interval} : 80 : 3 = 26,7$$

Maka angka indeks yang didapat dalawii dari angka 20 sampai 100 dengan jarak sebesar 80. Panjang kelas interval adalah 80 dibagi menjadi 3 bagian, hingga hasil jarak untuk setiap bagian sebesar 26,7 yang dipakai sebagai dasar interpretasi nilai indeks berikut:

Kategori:

20 - 46,6 = Rendah

46,7 - 73,3 = Sedang

73,4 - 100 = Tinggi

#### 4.2.1. Statistik Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Penelitian dengan variabel Kepemimpinan Transformasional terdapat 3 pertanyaan terhadap responden bisa dilihat di tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskripsi Kepemimpinan Transformasional**

Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KT.1	0	0,0	0	0,0	12	18,5	34	52,3	19	29,2	82,14
KT.2	0	0,0	0	0,0	11	16,9	29	44,6	25	38,5	84,32
KT.3	0	0,0	0	1,5	3	4,6	35	53,8	27	41,5	87,3
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>											<b>84,586</b>

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.4 bisa dilihat tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional mempunyai nilai rata keseluruhan sebesar 84,586 dengan

kategori tinggi. Dengan indikator yang paling tinggi yakni. Supervisor dapat mengangkat rasa semangat pada karyawan. Perusahaan dinilai mempunyai kepemimpinan transformasional cukup besar dibenak para karyawan. Di setiap indikator yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dibentuk dari menanamkan visi perusahaan karyawan, mengasih semangat pada karyawan, dan menciptakan antusias pada karyawannya.

#### 4.2.2. Statistik Deskripsi Variabel Lingkungan kerja

Penelitian dengan variabel Lingkungan Kerja 3 pertanyaan terhadap responden bisa dilihat di tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskripsi Lingkungan kerja**

Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
LK.1	0	0,0	3	4,6	10	15,4	30	46,2	22	38,8	86,84
LK.2	0	0,0	0	0,0	9	13,8	29	44,6	27	41,5	85,46
LK.3	0	0,0	1	1,5	7	10,8	30	46,2	27	41,5	85,54
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>											<b>85,946</b>

Sumber : Data primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.5 bisa dilihat responden mengenai lingkungan kerja mempunyai nilai rata keseluruhan sebanyak 85,946 kategori tinggi. Dengan indikator yang paling tinggi yakni Sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur suhu pada tempat bekerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal. Perusahaan dinilai mempunyai terhadap lingkungan kerja besar dibenak para karyawan. Di setiap indikator yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dibentuk dari Sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur suhu

pada tempat bekerja, Suara bising dan penggunaan warna ditempat kerja, dan tempat dalam melaksanakan kerja sudah memenuhi standar.

#### 4.2.3. Statistik Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian variabel Disiplin Kerja terdapat 5 pertanyaan terhadap responden bisa dilihat di tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskripsi Disiplin Kerja**

Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
DK.1	0	0,0	2	3,1	9	13,8	34	52,3	20	30,8	82,16
DK.2	0	0,0	1	1,5	11	16,9	36	55,4	17	26,2	81,26
DK.3	0	0,0	0	0,0	9	13,8	37	56,9	19	29,2	83,00
DK.4	0	0,0	1	1,5	9	13,8	34	52,3	21	32,3	83,02
DK.5	0	0,0	2	3,1	13	20,0	24	36,9	26	40,0	82,76
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>											<b>82,44</b>

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mengenai disiplin kerja mempunyai nilai rata keseluruhan sebesar 82,44 dengan kategori tinggi. Dengan indikator yang paling tinggi yakni dalam bekerja slalu hati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian serta efektif dan efisien. Perusahaan dinilai mempunyai disiplin kerja dibenak para karyawan. Setiap indikator dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa disiplin kerja dibentuk dari hadir ditempat bekerja tepat waktu, selalu menaati prosedur kerja dan mengikuti pedoman kerja, selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, , penuh perhitungan dan ketelitian serta efektif dan efisien, dan selalu menjaga sopan santun dalam bekerja.

#### 4.2.4. Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian variabel Disiplin Kerja terdapat 5 pertanyaan terhadap responden bisa dilihat di tabel 4.7

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskripsi Kinerja Karyawan**

Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KK.1	0	0,0	1	1,5	11	16,9	37	56,9	16	24,6	80,86
KK.2	0	0,0	3	4,6	14	21,5	30	46,2	18	27,7	79,4
KK.3	0	0,0	3	4,6	19	29,2	25	38,5	18	27,7	77,86
KK.4	0	0,0	3	4,6	20	30,8	26	40,0	16	24,6	76,92
KK.5	0	0,0	1	1,5	16	24,6	29	44,6	19	29,2	80,24
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>											<b>79,056</b>

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

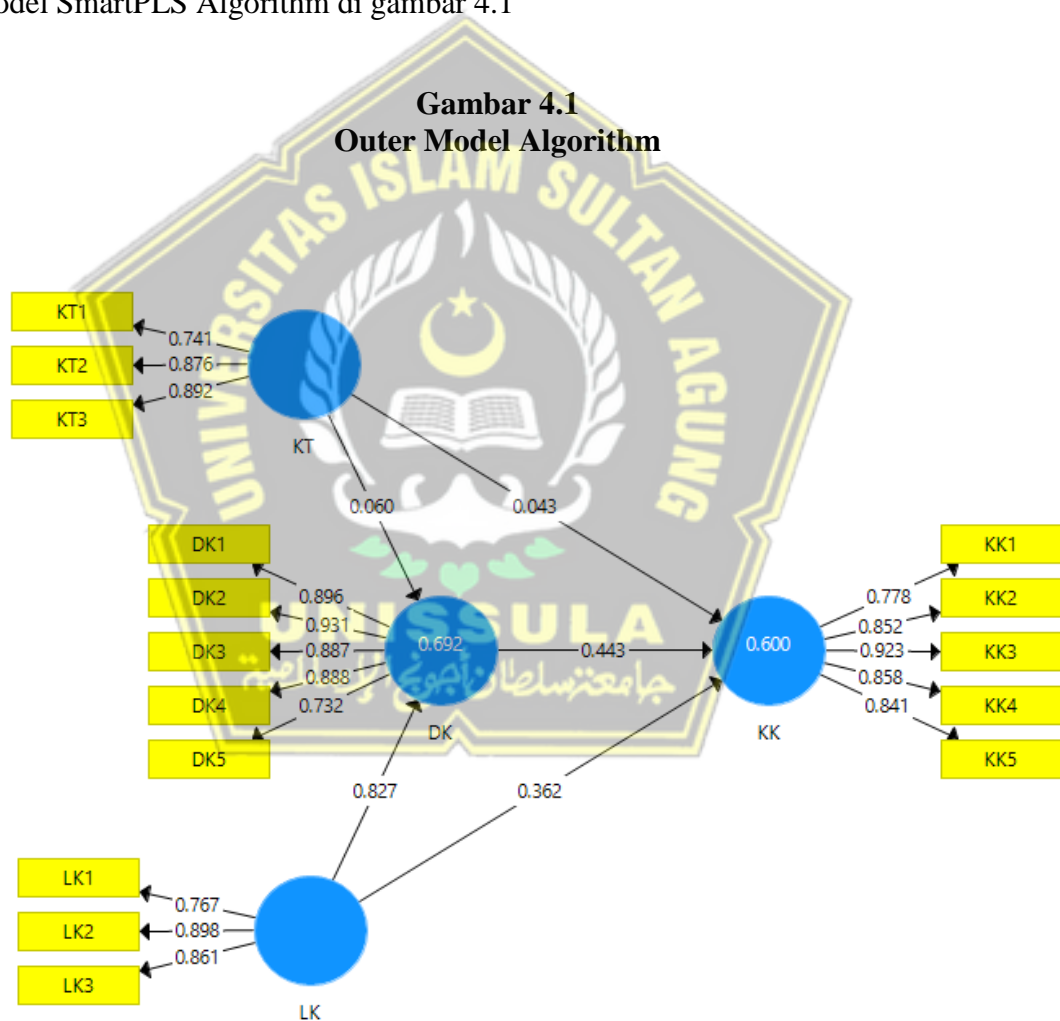
Pada tabel 4.7 tanggapan responden mengenai disiplin kerja mempunyai nilai rata keseluruhan sebesar 79,056 kategori besar. Dengan indikator yang paling tinggi yakni memiliki tingkat kerapihan yang tinggi di dalam pekerjaan. Perusahaan dinilai mempunyai terhadap kinerja karyawan dibenak para karyawan. Setiap indikator yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dibentuk dari rapi yang tinggi didalam bekerja, mengerjakan pekerjaan tepat waktu, selalu selesai bekerja yang dibebankan, mampu selesai bekerja yang dibebankan.



### 4.3. Hasil Analisis PLS (Partial Least Square)

#### 4.3.1. Analisis Outer Model (Measurement Model)

Analisis confirmatory factor analysis (CFA) pada penelitian ini memakai model pengukuran Outer Model (*Measurement Model*) untuk menentukan spesifikasi hubungan antar konstruk variabel laten pada indikatornya. Hasil outer model SmartPLS Algorithm di gambar 4.1



### 1) Uji Convergent Validity

Pada uji analisis outer model, uji convergent validty merupakan nilai loading faktor variabel laten di setiap indikatornya. korelasi *loading faktor* > 0.70 (Wirawan et al.2019). Bagi peneliti yang masih baru, skala pengukuran nilai *loading faktor* 0,50 hingga 0,60 bisa diterima (Ghozali and Laten 2015). Dari uji convergent validity dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Outer Loading**

Indikator	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional	Lingkungan Kerja
DK1	0,896			
DK2	0,931			
DK3	0,887			
DK4	0,888			
DK5	0,732			
KK1		0,778		
KK2		0,852		
KK3		0,923		
KK4		0,858		
KK5		0,841		
KT1			0,741	
KT2			0,876	
KT3			0,892	
LK1				0,767
LK2				0,898
LK3				0,861

Sumber : Data Primer yang Diolah,2023

Pada tabel 4.8 hasil dari Outer Loading menunjukkan masing-masing indikator dari setiap variabelnya mempunyai *loading faktor* diatas 0,70 hingga mampu dinyatakan valid.

## 2) Uji Discriminant Validity

Pada uji analisis outer model, *Discriminant validity* diukur berdasarkan *cross loading* antar indikatornya pada konstraknya. Jika nilai dari korelasi konstruk pada indikator lebih besar ketimbang korelasi indikator pada konstruk lain, menunjukkan konstruk laten indikator terhadap blok baik dibandingkan pada indikator blok lain. Berikut hasil dari uji discriminant validity dengan tabel 4.9

**Tabel 4.9**  
**Cross Loading**

Indikator	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional	Disiplin Kerja
DK1	<b>0,896</b>	0,728	0,044	0,746
DK2	<b>0,931</b>	0,700	0,151	0,780
DK3	<b>0,887</b>	0,633	0,171	0,674
DK4	<b>0,888</b>	0,609	0,056	0,729
DK5	<b>0,732</b>	0,565	-0,011	0,671
KK1	0,693	<b>0,778</b>	0,082	0,753
KK2	0,528	<b>0,852</b>	0,160	0,493
KK3	0,644	<b>0,923</b>	0,145	0,574
KK4	0,685	<b>0,858</b>	0,007	0,613
KK5	0,589	<b>0,841</b>	0,051	0,625
KT1	0,046	0,081	<b>0,741</b>	0,041
KT2	0,082	0,036	<b>0,876</b>	-0,068
KT3	0,102	0,115	<b>0,892</b>	0,091
LK1	0,570	0,572	-0,024	<b>0,767</b>
LK2	0,805	0,700	0,096	<b>0,898</b>
LK3	0,703	0,569	0,023	<b>0,861</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.9 Cross Loading melihat nilai dari korelasi konstruk pada indikator lebih besar ketimbang pada korelasi indikator pada konstruk lain. Yakni seluruh indikatornya pada model ini sudah sesuai standar uji *Discriminant Validity*, yang mana nilai loading kepada konstruk laten prediksi indikator blok lebih besar dibanding nilai loading ke konstruk dengan indikator blok lainnya.

Selain menganalisa *cross loading*, dalam mengukur nilai dari *discriminant validity* yakni membandingkan nilai *average variance extracted* (AVE) untuk di konstruk melalui korelasi antar konstruk melalui konstruk lain pada model. dikatakan punya nilai *discriminant validity* apabila, AVE nilainya  $> 0,50$ .

**Tabel 4.10**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,939	0,756
Kinerja Karyawan	0,929	0,725
Kepemimpinan Transformasional	0,876	0,704
Lingkungan Kerja	0,881	0,712

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.10 dapat dilihat program SmartPLS, maka diperoleh nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel mempunyai nilai  $> 0,05$ .

**Tabel 4.11**  
**Nilai Discriminant Validity**

Variabel	DK	KK	KT	LK
DK	0,870			
KK	0,748	0,852		
KT	0,096	0,101	0,839	
LK	0,830	0,731	0,044	0,844

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Untuk mengetahui apakah model riset mempunyai *discriminant validity* yang layak, dilakukan pengujian apakah model tertera makin tinggi korelasinya antara konstruk terbilang melalui konstruk lainnya menggunakan metode menilai

akar AVE masing-masing konstruk dan memakai uji standar Fornell-Lacker. Dengan sebab itu, berdasarkan tabel di atas, terdapat perolehan jadi berikut.

Akar AVE konstruk Disiplin Kerja yakni  $0,870 (= \sqrt{0,756})$  lebih besar ketimbang korelasi Disiplin Kerja dengan konstruk lainnya. Kemudian akar AVE konstruk Kinerja Karyawan yaitu  $0,852 (= \sqrt{0,725})$  lebih besar dari Kinerja Karyawan melalui konstruk yang lain. Selanjutnya akar AVE konstruk Kepemimpinan Transformasional yaitu  $0,839 (= \sqrt{0,704})$  lebih besar korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan konstruk lainnya. Setelah itu akar AVE konstruk Lingkungan Kerja yakni  $0,844 (= \sqrt{0,712})$  lebih besar ketimbang korelasi Lingkungan Kerja melalui konstruk lain.

### 3) Uji Composite Reliability

Composite Reliability digunakan dalam melihat akurasi, konsistensi serta tepatan instrumen untuk melihat konstruk. Pada (PLS-SEM) digunakan *SmartPLS*, konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability*  $> 0,70$  sedangkan pada *Cronbach's Alpha* konstruk dikatakan reliabel apabila mempunyai  $\alpha > 0,60$ . Berikut hasil dari uji reliability dengan hasil tabel 4.12

**Tabel 4.12**  
**Nilai Uji Composite Reliability**

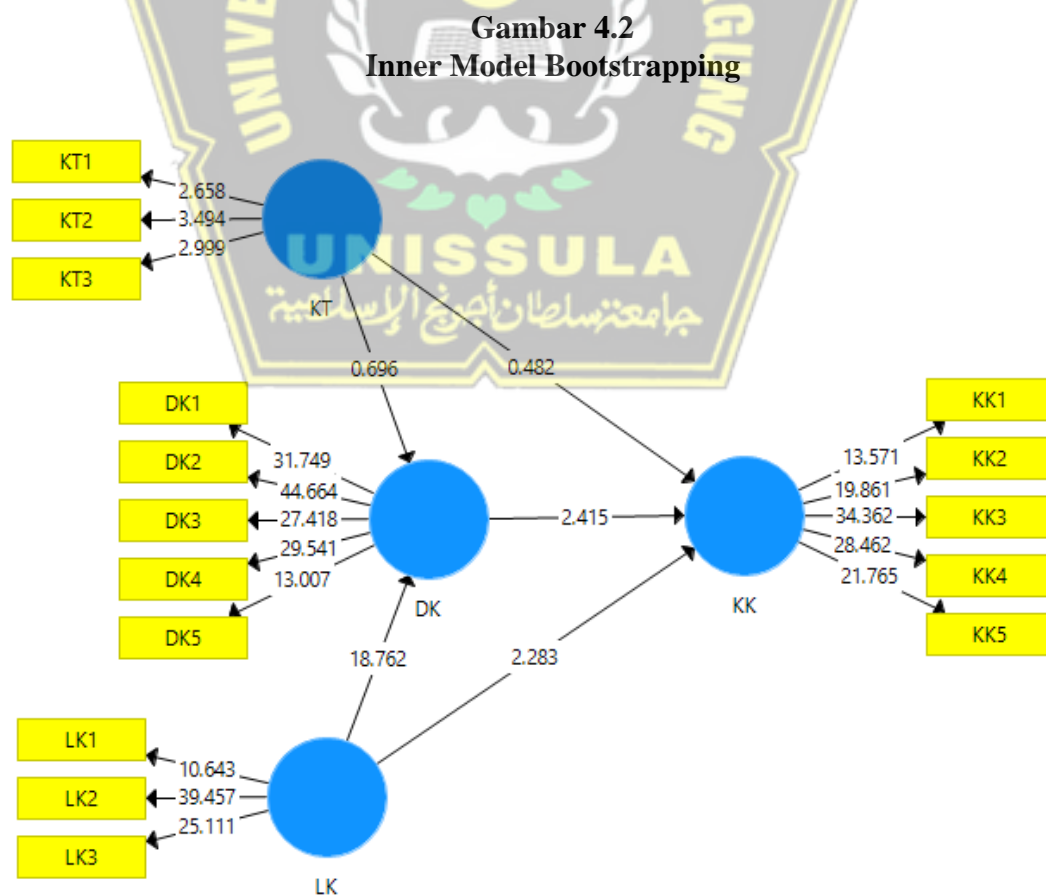
Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,917	0,923	0,939
Kinerja Karyawan	0,905	0,908	0,929
Kepemimpinan Transformasional	0,798	0,900	0,876
Lingkungan Kerja	0,797	0,817	0,881

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.12 dari uji composite reliability dilihat nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel mempunyai nilai  $> 0,60$ , yang bawasannya bahwa nilai tersebut dapat dikatakan reliabel. Sedangkan pada hasil uji *composite reliability* dari setiap variabel mempunyai nilai *composite reliability*  $> 0,70$ , artinya nilai tersebut dapat dikatakan reliabel.

#### 4.3.2. Analisis Inner Model (Struktural Model)

Analisis Inner Model (*Structural Model*) digunakan untuk melihat spesifikasi antara konstruk laten melalui konstruk laten lain. Adapun hasil uji pada inner model:



### 1) Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Dipakai dalam menguji kekuatan serta pengaruh suatu model guna menjelaskan berupa variabel dependen yang tersebar antara kisaran nol hingga satu. Uji pada model struktural digunakan menengok nilai R-Square adalah uji goodness – fit model. Menurut (Ghozali 2014) 0,67 mengindikasikan model tersebut baik (kuat), 0,33 mengindikasikan model tersebut sedang (moderat), dan 0,19 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).

**Tabel 4.13**  
**R Square**

Variabel	R Square
Disiplin Kerja	0,692
Kinerja Karyawan	0,600

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dalam penelitian berikut terdapat dua variabel terpengaruh oleh variabel lain, yakni variabel Disiplin Kerja (Z) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). penelitian berikut variabel disiplin kerja terpengaruh dengan variabel kepemimpinan transformasional,serta lingkungan kerja. Sementara pada variabel penelitian kinerja karyawan terpengaruh oleh variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, serta disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 4.13 uji R-Square dapat dilihat nilai R-Square di variabel customer satisfaction yakni 0,692.Yakni variable disiplin kerja dipengarui oleh variable kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja

sebesar 69,2%, sehingga mengindikasikan bahwa model tersebut baik (kuat), Selanjutnya diketahui nilai R-Square di variabel kinerja karyawan adalah 0,600. Hal ini menjelaskan bahwa variable kinerja karyawan terpengaruh oleh variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 60,0%, sehingga mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat).

## 2) Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Untuk lihat bagaimana signifikan akibat antara variabel yakni lihat nilai dari koefisien parameter serta nilai signifikansi dari nilai T statistik yakni dengan menggunakan metode *bootstrapping* (Ghozali and Latan 2015). Apabila T statistik lebih tinggi mulai 1,96 atau nilai P value lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan 0,05.

**Tabel 4.14**  
**Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
DK -> KK	0,443	0,464	0,184	2,415	0,016	H1 diterima
KT -> DK	0,060	0,066	0,086	0,696	0,487	H3 ditolak
KT -> KK	0,043	0,042	0,089	0,482	0,630	H2 ditolak
LK -> DK	0,827	0,831	0,044	18,762	0,000	H4 diterima
LK -> KK	0,362	0,344	0,158	2,283	0,023	H5 diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.14 uji Path Coefficients dengan menggunakan metode *bootstrapping* sebagai berikut:



### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai variabel disiplin kerja atas kinerja karyawan melalui nilai t-statistik sejumlah 2,415 serta p-value sebesar 0,016. nilai t-statistik lebih besar ketimbang 1,96 dan p-value lebih kecil ketimbang 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh ke kinerja karyawan. Kesimpulan peningkatan disiplin kerja akan bisa menaikkan kinerja karyawan, dengan demikian H1 diterima.

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

Diketahui nilai variabel kepemimpinan transformasional pada disiplin kerja serta nilai t-statistik sebanyak 0,696 serta p-value sebesar 0,487. Artinya nilai t-statistik lebih kecil ketimbang 1,96 serta p-value lebih besar ketimbang 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh kepada disiplin kerja. Artinya peningkatan kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan disiplin kerja, dengan demikian H3 ditolak.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Nilai variabel kepemimpinan transformasional kepada kinerja karyawan d nilai t-statistik sebesar 0,482 serta p-value sebesar 0,630. Dimana nilai t-statistik kecil ketimbang 1,96 dan p-value lebih besar ketimbang 0,05. Jadi kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya peningkatan kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian H2 ditolak.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Diketahui nilai variabel lingkungan kerja pada disiplin kerja melalui nilai t-statistik yakni 18,762 serta p-value yakni 0,000. t-statistik jauh tinggi ketimbang 1,96 dan p-value lebih kecil ketimbang 0,05. Yakni lingkungan kerja berpengaruh pada disiplin kerja. Jadi peningkatan lingkungan kerja mampu meningkatkan disiplin kerja, dengan demikian H4 diterima.

#### 5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan nilai t-statistik yakni 2,283 serta p-value yakni 0,023. t-statistik lebih tinggi ketimbang 1,96 serta p-value lebih kecil ketimbang 0,05. Jadi lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Jadi lingkungan kerja mampu mengangkat kinerja karyawan, dengan demikian H5 diterima.

#### 3) Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian dalam *bootstrapping* memakai program dari SmartPLS. Selanjutnya variabel intervening (mediasi) yang terdapat pada penelitian ini yaitu sebagai variabel guna memperkuat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Variabel intervening bisa dikata memenuhi yakni variabel independen kepada variabel apabila nilai dari T statistik tinggi dari 1,96 sedangkan nilai P value rendah ketimbang tingkatan signifikan 0,05.

**Tabel 4.15**  
**Specific Indirect Effects**

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KT -> DK -> KK	0,027	0,032	0,045	0,595	<b>0,552</b>
LK -> DK -> KK	0,367	0,386	0,156	2,346	<b>0,019</b>

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dapat dilihat Specific Indirect Effects berikut ini:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Diketahui t-statistik dan p-value pada variabel kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan melalui disiplin kerja mempunyai t-statistik sebanyak 0,595 serta p-value sebanyak 0,552. Dimana t-statistik dibawah 1,96 serta p-value diatas 0,05. Yakni kepemimpinan transformasional belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

t-statistik serta p-value pada variabel lingkungan kerja kepada kinerja karyawan ke disiplin kerja t-statistik sebanyak 2,346 dan p-value sebanyak 0,019. t-statistik diatas 1,96 serta p-value dibawah 0,05. Jadi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

## **4.4 Pembahasan hasil Penelitian**

### **4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Ketika sebuah perusahaan melakukan disiplin kerja baik ke karyawan hasilnya berdampak juga ke kinerja perusahaan. Karena indikator-indikator yang ada di disiplin kerja ini sudah sesuai dan mendorong kinerja karyawan. Indikator paling besar dalam disiplin kerja ini yakni dalam bekerja selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian serta efektif dan efisien. Indikator tersebut mempunyai nilai tertinggi itu sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam memproduksi. Yakni dalam melakukan pekerjaan banyak hal yang harus diperhatikan dalam ketelitian, sehingga ini akan berdampak ke hasil produksi yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Dan dalam indikator kinerja karyawan mempunyai indikator paling besar adalah mempunyai kerapihan didalam pekerjaan. Ini sejalan dengan indikator disiplin kerja diatas dan erat hubungannya, yakni sama dalam kerapihan produksi yang dihasilkan, sehingga produk perusahaan akan berkualitas.

Disimpulkan H1 diterima. Artinya disiplin kerja mampu mendorong kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari. ini sejalan penelitian dahulu yakni menurut (Muslimat & Wahid, 2021) yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Karena indikatornya pada lingkungan kerja ini sudah sesuai dan dapat meningkatkan disiplin kerja serta berdampak ke kinerja karyawan. Dalam

indikator lingkungan kerja paling tinggi yakni sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur suhu pada tempat bekerja dengan optimal. Indikator ini sudah dijalankan dengan baik dan sehingga karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan dalam memproduksi.

Dan dalam indikator disiplin kerja indikator yang paling tinggi yakni tentang selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian serta efektif serta efisien. Dan ini erat hubungannya dengan lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja serta keinginan dan kenyamanan para pekerja jadi tumbuh disiplin kerja karyawan dalam memproduksi barang sehingga menghasilkan produk yang diinginkan oleh perusahaan.

Maka dapat disimpulkan H4 diterima. Artinya lingkungan kerja mampu mendorong disiplin kerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari. ini sejalan penelitian dahulu yakni menurut (Pranata, 2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

#### **4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

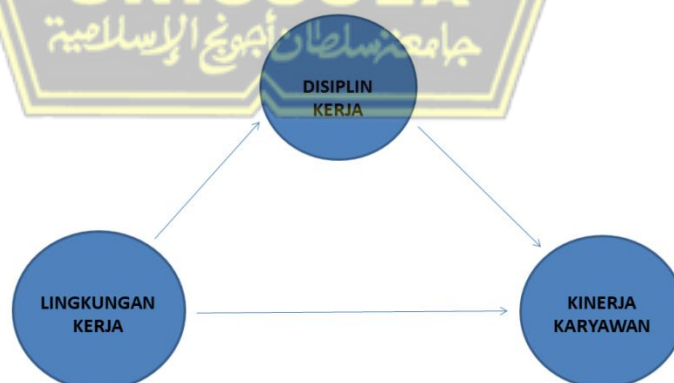
Karena indikator di lingkungan kerja ini sudah sesuai serta dapat meningkatkan dan berdampak ke kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja paling tinggi yakni sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur suhu pada tempat bekerja dengan optimal. Indikator ini sudah dijalankan dengan baik dan sehingga karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan dalam memproduksi akan bagus. Kenyamanan karyawan adalah hal yang sangat penting diperhatikan dalam bekerja.

Dalam indikator kinerja karyawan yang paling dominan yakni memiliki tingkat kerapihan yang tinggi didalam pekerjaan.Dan ini erat hubungannya dengan lingkungan kerja,apabila lingkungan kerja yang sudah sesuai standrt dan keinginan karyawan maka karyawan akan teliti dan menjaga kerapihan produk yang dihasilkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dalam hal ini dan sehingga produk yang dihasilkan akan akan baik.

Dan semakin sirkulasi udara,pencahayaan,temperatur suhu pada tempat bekerja dengan optimal. Maka akan meningkatkan terhadap memiliki tingkat kerapihan yang tinggi didalam pekerjaan.

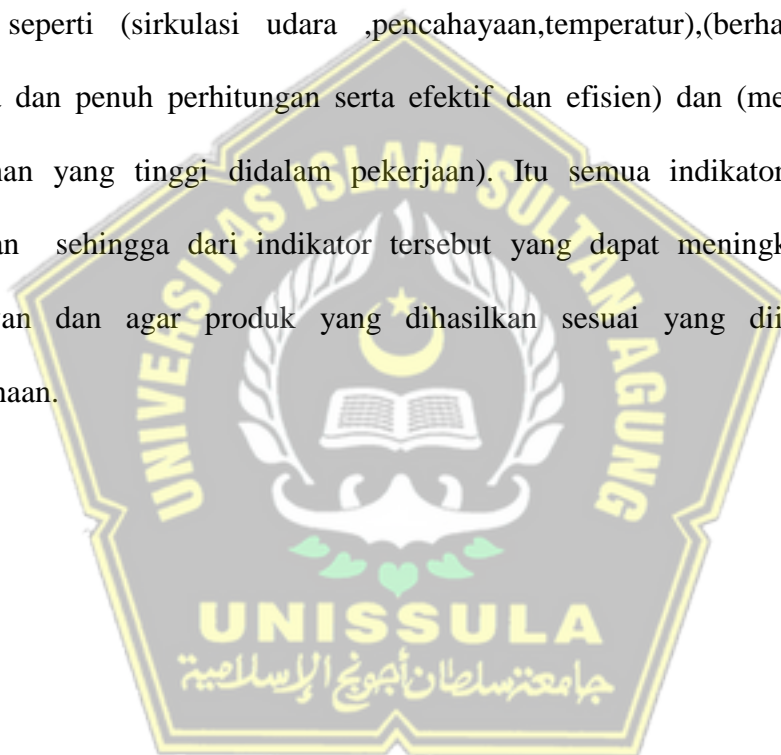
Maka dapat disimpulkan H5 diterima.Artinya lingkungan kerja mampu mendorong kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari. ini sejalan penelitian dahulu yakni menurut (Sunarsih et al., 2020) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka variabel yang positif serta signifikan:



#### 4.4.4. Pengaruh Tidak Langsung

Dari pengaruh tidak langsung ini didapatkan 2 hasil yaitu telah memenuhi serta juga tidak memenuhi. telah memenuhi yakni lingkungan kerja kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dalam hubungan itu lingkungan kerja berperan sangat besar pengaruhnya, dan dari lingkungan kerja ini timbul disiplin kerja karyawan. Indikator yang paling dominan dalam variabel diatas seperti (sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur), (berhati-hati dalam bekerja dan penuh perhitungan serta efektif dan efisien) dan (memiliki tingkat kerapian yang tinggi didalam pekerjaan). Itu semua indikator yang paling dominan sehingga dari indikator tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan agar produk yang dihasilkan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Menurut perolehan penelitian serta bahasan, kemudian peneliti akan menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (Y1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari berkelanjutan. Kebalikannya bila disiplin kerja menurun kemudian kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari bakal menurun.
2. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Artinya kepemimpinan transformasional gagal mendorong kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari.
3. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap disiplin kerja (Y1). Artinya kepemimpinan transformasional gagal mendorong disiplin kerja di kalangan karyawan CV. Catur Tunggal Lestari.
4. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y1). Apabila semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan karyawan CV. Catur Tunggal Lestari. Kebalikannya jika semakin menurun lingkungan kerja, maka



semakin menurun disiplin kerja pada karyawan CV. Catur Tunggal Lestari.

5. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Apabila semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari. Kebalikannya jika semakin menurun lingkungan kerja, maka menurun pula kinerja karyawan CV. Catur Tunggal Lestari.

## **5.2. Keterbatasan Peneliti Dan Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang menjadi acuan untuk peneliti yang akan datang untuk mencapai hasil yang lebih baik. Keterbatasan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Peneliti ini menggunakan metode penyebaran kuesioner. Sehingga informasi hanya terbatas pada kuesioner yang dijawab oleh responden, sering jawabannya tidak mencerminkan apa yang sebenarnya. Penelitian ini cuma mengkaji pengaruh tentang variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Selain itu masih ada variabel lainnya yang mampu mempengaruhi variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a) Diharapkan peneliti selanjutnya mampu melakukan studi penelitian terhadap objek yang lain, serta menambah variabel atau menggunakan variabel yang berbeda dalam menganalisis supaya terdapat variasi lain yang lebih menarik lagi.

- b) Melakukan evaluasi dan penelitian yang lebih mendalam tentang indikator dari variabel yang akan di teliti. Sehingga pertanyaan yang digunakan dapat mengukur variabel secara akurat.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan, dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian diketahui yakni pada variabel Lingkungan Kerja yang paling rendah yakni indikator, suara bising dan penggunaan warna ditempat kerja tidak mengganggu dalam menjalankan pekerjaan. Supaya agar kedepannya perusahaan mengambil keputusan dan tindakan untuk melakukan perbaikan mengenai hal tersebut.
2. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian diketahui yakni pada variabel Disiplin Kerja yang paling rendah yakni indikator, selalu menaati prosedur kerja dan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh tempat kerja. Supaya agar kedepannya perusahaan mengambil keputusan dan tindakan untuk melakukan perbaikan mengenai hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Brahmannanda, S., & Suwandana, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(7), 245073.
- Byars, L. L., & Rue. L.W. (2004). *Human Resourching Management*. Mc Graw – Hill.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 27–41.
- Hidayah, N., Puspitasari, W., Kartika, S. E., & Herlambang, R. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perceived Organizational Support Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Aliansi Tajam Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Hospitality* 673, 11(1).
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Pada

- PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).  
<https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Ikhsan Abd. Wahid. (2016). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 156–163.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sekolah dasar islam binar indonesia bandung 1. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi STIE Muhammadiyah Bandung*, 1(3), 16–25.
- Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2702–2721.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Kurniawan, H. (2011). Partial Least Square (PLS) sebagai Metode Alternatif Sem Berbasis Varians (LISREL) Dalam Eksplorasi Data Survey Dan Data Mining. *Jurnal Telematika*, 7(1).
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN ( Persero ) UPJ Semarang. *Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro*, 1(1), 46–54.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Muttaqin, S., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 41(1), 65–71.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan

- Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Ghalia Indonesia.
- Noor, & Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Predana Media Group.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan dari Teori ke Praktik*. PT Indeks.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(9), 69.
- Pranata, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 88–101.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 7(1).
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru ( Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya ). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Rasyid, M., Arifin, J., & Subadi, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 306–318.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Roy Johan Agung Tucunan, Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Setiadi, M. T., & Lutfi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2). <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.198>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2), 1–18. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/534/520>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Rri Mataram. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 2333–2349.
- Sulistyo, A., & Wijayanto, W. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Seminar Nasional Ilmu Pendidikan UNS 2015, November*, 281–287.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Caps.
- Suseno, A., & Indriyani, R. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Usaha Furniture Pada UD. Ethic Furniture. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 1(3).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan*

*Bisnis*. PT. Alfabeta.

- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Trmal, S. A., Bustamam, U. S. A., & Mohamed, Z. A. (2015). The Effect of Transformational Leadership in Achieving High Performance Workforce That Exceeds Organisational Expectation: A Study from a Global and Islamic Perspective. *Global Business & Management Research*, 7(2), 88–94.
- Widayaningtyas, R., & Darmawati, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 5(5).
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wirawan, A. A., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Kualitas Produk dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Lamuna Coffee di Kabupaten Bone. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 15–26. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p8e5z>
- Yamanie, I. Y., & Y, S. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55–65. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1186>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.