

**PERAN *LEADERSHIP STYLE* DAN *WORK DISCIPLINE*  
DALAM UPAYA PENINGKATAN *EMPLOYEES*  
*PERFORMANCE* PT. EQUITYWORLD FUTURES  
SEMARANG**

Skripsi  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1

**Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :  
Rif'an Hidayat  
NIM : 30402100216

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PERAN *LEADERSHIP STYLE* DAN *WORK DISCIPLINE*  
DALAM UPAYA PENINGKATAN *EMPLOYEES*  
*PERFORMANCE* PT. EQUITYWORLD FUTURES  
SEMARANG**

**Disusun Oleh :**

**Rif'an Hidayat**

**NIM : 30402100216**

telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan sidang  
panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**

جامعته سلطان أبجوج الإسلامية

Semarang, 16 Januari 2025

Pembimbing,



**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.**

**NIK 210487013**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PERAN LEADERSHIP STYLE DAN WORK DISCIPLINE  
DALAM UPAYA PENINGKATAN EMPLOYEES  
PERFORMANCE PT. EQUITYWORLD FUTURES  
SEMARANG**

Disusun oleh:

Rif'an Hidayat

NIM : 30402100216

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 24 Januari 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Dosen pembimbing

**Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si**

NIK. 210499045

Dosen Penguji I

**Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si**

NIK. 210491026

Penguji II

**Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si**

NIK. 210492029

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana-Manajemen Tanggal 6 Februari 2025

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Lutfi Nurcholis, SE, ST, M.M**

NIK. 210416055

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rif'an Hidayat  
NIM : 30402100216  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ S1 Manajemen  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN LEADERSHIP STYLE DAN WORK DISCIPLINE DALAM UPAYA PENINGKATAN EMPLOYEES PERFORMANCE PT. EQUITYWORLD FUTURES SEMARANG”** merupakan hasil karya peneliti sendiri, bukan berasal dari plagiasi atau duplikasi karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang ada dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi penelitian ini.

Semarang, 4 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



Rif'an Hidayat

NIM. 30402100216

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### -Motto-

*“Doa, Usaha, Ikhtiar dan, Tawakal.”*

- Rif'an

### -Persembahan-

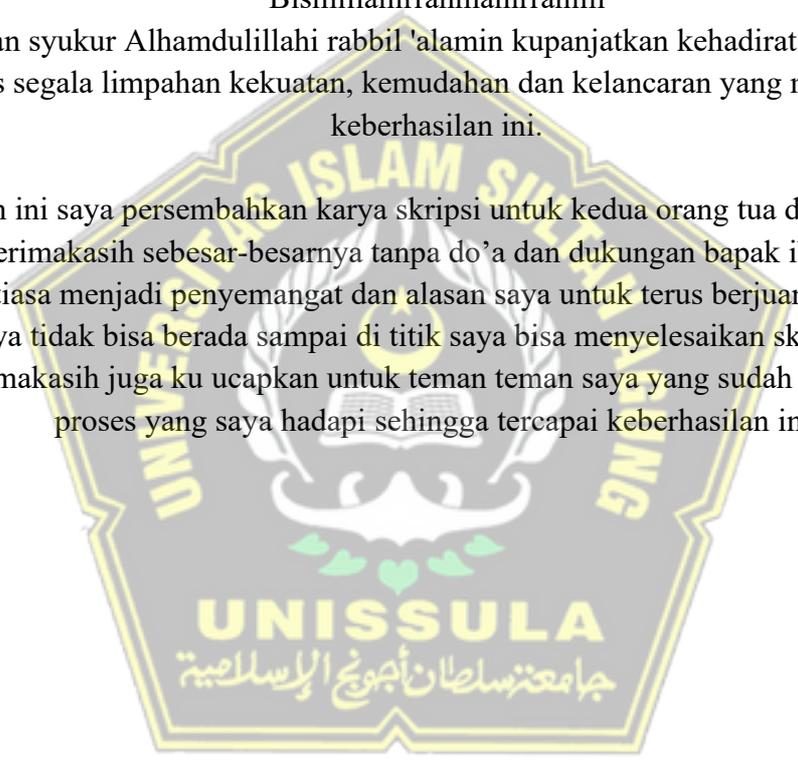
Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur Alhamdulillah rabbil 'alamin kupanjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan kekuatan, kemudahan dan kelancaran yang menyertai keberhasilan ini.

Dengan ini saya persembahkan karya skripsi untuk kedua orang tua dan adik saya.

Terimakasih sebesar-besarnya tanpa do'a dan dukungan bapak ibu yang senantiasa menjadi penyemangat dan alasan saya untuk terus berjuang, mungkin saya tidak bisa berada sampai di titik saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih juga ku ucapkan untuk teman teman saya yang sudah menemani proses yang saya hadapi sehingga tercapai keberhasilan ini.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,*

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan anugerah-Nya yang telah diberikan kepada kita semua. Pada kesempatan yang sangat berharga kali ini, dengan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang sudah mendukung dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang berjudul "*Peran leadership Style dan Work Discipline dalam Upaya Peningkatan Employees Performance PT. Equityworld Futures Semarang.*"

Penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, peneliti mengucapkan terima kasih atas kepemimpinan yang telah diberikan selama ini.
2. Kepada Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, peneliti berterima kasih atas arahan yang sangat berarti.
3. Kepada Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing, peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak untuk meluangkan waktu dalam membimbing selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Peneliti juga berterima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat berharga.

5. Selain itu, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada bapak, ibu, dan adik di rumah atas doa, dukungan dan kasih sayang yang selalu mereka berikan.
6. Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Salma Bilbina yang selalu mendukung dan membantu selama proses pengerjaan.
7. Tidak lupa peneliti juga berterimakasih kepada azka falih yang telah menjadi teman peneliti ketika mengerjakan.
8. Teman – teman “Pemuda Pedot” yang sudah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan.

Dengan ini peneliti sadar bahwa hasil penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak untuk meningkatkan dan menyempurnakan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan dan dapat dikembangkan lebih lanjut di masa yang akan datang.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Semarang, 24 Januari 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Leadership Style dan Work Discipline terhadap kinerja karyawan di PT Equityworld Futures Semarang. Menggunakan pendekatan eksplanatori, penelitian ini menggabungkan data primer yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari literatur terkait. Dari perhitungan, sampel yang diambil sebanyak 110, namun 113 sampel berhasil dikumpulkan untuk analisis. Metode analisis data yang dipakai yaitu meliputi analisis deskriptif dan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM).

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Leadership Style dan Work Discipline berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan Leadership Style dan Work Discipline sebagai strategi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Leadership Style; Work Discipline; Employees Performance*

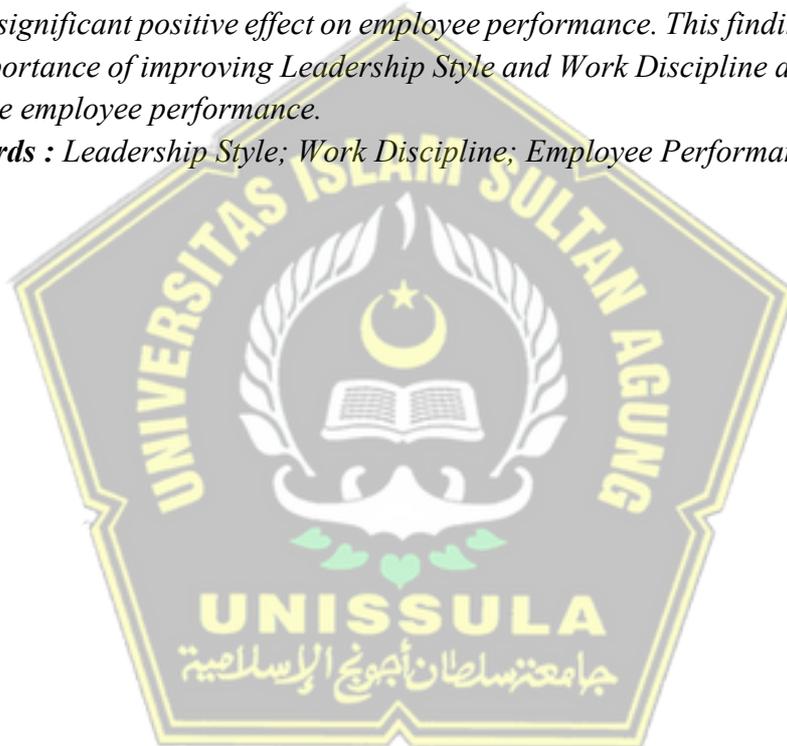


## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Leadership Style and Work Discipline on employee performance at PT Equityworld Futures Semarang. Using an explanatory approach, this study combines primary data that has been collected through questionnaires and secondary data from related literature. From the calculation, the sample taken was 110, but 113 samples were successfully collected for analysis. The data analysis methods used include descriptive analysis and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

*The results of the study indicate that Leadership Style and Work Discipline have a significant positive effect on employee performance. This finding emphasizes the importance of improving Leadership Style and Work Discipline as a strategy to improve employee performance.*

**Keywords :** *Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance*



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan masalah .....	8
1.3 Tujuan penelitian .....	8
1.4 Manfaat penelitian .....	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1 <i>Goal Setting Theory</i> .....	10
2.2 <i>Employee Performance</i> .....	11
2.3 <i>Leadership Style</i> .....	12
2.4 <i>Work Discipline</i> .....	16
2.5 Model Penelitian.....	20
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN .....	21
3.1 Jenis Penelitian .....	21
3.2 Populasi dan sampel.....	21
3.3 Sumber Data .....	23
3.4 Metode pengumpulan data.....	24
(Sugiyono, 2013) .....	24
3.5 Variabel dan Indikator .....	25
3.6 Teknik analisis data .....	25
3.6.1 Analisis deskriptif .....	26
3.6.2 <i>Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)</i> .	26
3.6.3 <i>Outer Model</i> .....	27
3.6.4 <i>Inner Model</i> .....	29

3.6.5 Uji Hipotesis .....	31
<b>BAB IV .....</b>	<b>32</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>32</b>
4.1.1 Karakteristik Responden .....	33
<b>4.2 Analisis Deskriptif.....</b>	<b>34</b>
4.2.1 Variabel <i>Employees Performance</i> .....	35
4.2.2 Variabel <i>Leadership Style</i> .....	36
4.2.3 Variabel <i>Work Discipline</i> .....	37
<b>4.3 Analisis Data .....</b>	<b>38</b>
4.3.1 Pengujian Model <i>Measurement (Inner Model)</i> .....	38
4.3.1.1 <i>Convergent Validity</i> .....	39
4.3.1.2 <i>Reliability</i> .....	42
4.3.1.3 <i>Discriminant Validity</i> .....	43
4.3.2 Analisis model struktural ( <i>Outer Model</i> ) .....	45
4.3.2.1 <i>Uji path coefficient</i> .....	45
4.3.2.2 R-Square .....	46
4.3.2.3 Q-Square .....	47
4.3.3 Uji Hipotesis .....	48
<b>4.4 Pembahasan .....</b>	<b>50</b>
4.4.1 Pengaruh <i>Leadership Style</i> terhadap <i>Employees Performance</i> .....	50
4.4.2 Pengaruh <i>Work Discipline</i> terhadap <i>Employees Performance</i> .....	51
4.4.3 Pengaruh <i>Leadership Style</i> terhadap <i>Work Discipline</i> .....	52
<b>BAB V .....</b>	<b>53</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>53</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>53</b>
<b>5.2 Implikasi Manajerial .....</b>	<b>54</b>
<b>5.3 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3. 1</b> Skala Likert.....	24
<b>Tabel 3. 2</b> Variabel dan Indikator.....	25
<b>Tabel 4. 1</b> Hasil Pengumpulan Data.....	32
<b>Tabel 4. 2</b> Karakteristik Responden.....	33
<b>Tabel 4. 3</b> Rentang Skala.....	35
<b>Tabel 4. 4</b> Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Employees Performance</i> .	35
<b>Tabel 4. 5</b> Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Leadership Style</i> .....	36
<b>Tabel 4. 6</b> Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Discipline</i> .....	37
<b>Tabel 4. 7</b> <i>Measurement Model Evaluation (Inner Model)</i> .....	39
<b>Tabel 4. 8</b> <i>Cross Loading</i> .....	43
<b>Tabel 4. 9</b> <i>Fornell-Lacker</i> .....	44
<b>Tabel 4. 10</b> Nilai R-Square.....	46
<b>Tabel 4. 11</b> Nilai Q-Predict .....	47
<b>Tabel 4. 12</b> Nilai PLS predict.....	48
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji T-Statistik .....	49

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1</b> <i>Uji Path Coefficient</i> .....	45
---	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri di Indonesia saat ini semakin berkembang seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Sudah banyak perusahaan yang hadir ditandai dengan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat. Setiap perusahaan yang berdiri pasti memiliki gaya kepemimpinan dan mengelola sumber daya yang baik untuk meningkatkan kinerja dalam mengatasi persaingan yang ada pada pasar industrinya. Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengaruh penting dalam memutuskan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar. Walaupun saat ini perusahaan sudah pasti memiliki teknologi yang cukup modern karena mengikuti perkembangan zaman, namun tidak dipungkiri bahwa sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan dan masih sangat penting dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah individu-individu yang memiliki kemauan, kemampuan, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi dalam upaya menggapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa (Darsana & Sudjana, 2022). Sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan harus memiliki kompetensi yang unggul seperti halnya memiliki visi misi yang sejalan dengan perusahaan dan memiliki pembawaan kinerja yang positif agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan. Tidak hanya kompetensi tersebut,

namun seorang karyawan harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang tinggi dalam menghadapi persaingan pasar industri. Memiliki sumber daya manusia yang unggul sangat dibutuhkan perusahaan, begitu juga pada perusahaan bursa efek yang harus menggunakan sumber daya terbaiknya guna meningkatkan minat para investor.

Bursa efek merupakan pasar yang memfasilitasi transaksi pembelian dan penjualan efek pada perusahaan yang telah terdaftar serta menjadi tempat pertemuan broker dan *dealer* untuk membeli dan menjual sekuritas seperti saham dan obligasi (Hendy et al., 2022). Adapun perusahaan yang bergerak pada bidang jual beli saham disebut sebagai perusahaan *broker* yang tergabung dalam anggota bursa efek. Perusahaan pialang bertindak sebagai penghubung transaksi antara pembeli dan penjual untuk berbagai instrumen *financial* seperti saham, obligasi, opsi, dan lainnya (Hayes, 2024). Saat ini, minat masyarakat untuk melakukan investasi pada produk-produk financial semakin meningkat khususnya investasi pada produk emas. Dikutip berdasarkan data Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti) dapat menunjukkan seberapa besar nilai transaksi PBK pada tahun 2022 secara valuasi nasional mengalami kenaikan pada bursa berjangka, dengan Bappebti melakukan pengawasan pada transaksi senilai Rp53.249,7 triliun dengan rata-rata transaksi setiap bulannya sebesar Rp 4.437,5 triliun.

Dengan semakin meningkatnya minat masyarakat untuk melakukan investasi, perlu adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi masyarakat yang sudah mempercayakan investasinya pada suatu

perusahaan pialang. Maka dari itu, segala kegiatan yang dilakukan perusahaan pialang yang diawasi BAPPEBTI sebagai badan pengawasan milik pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri perdagangan. BAPPEBTI (Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi) memiliki website yang dapat dipergunakan oleh masyarakat untuk mencari informasi terkait komoditi, hingga layanan pengaduan yang bisa di akses melalui website resmi. Salah satunya perusahaan pialang yang telah resmi terdaftar dan diawasi oleh BAPPEBTI adalah PT. Equityworld Futures.

PT. Equityworld Futures atau populer dengan singkatan “EWF”, merupakan perusahaan pialang yang berdiri pada tahun 2005 dan sudah menjadi anggota resmi perusahaan pialang yang sudah terdaftar pada Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), PT Bursa Berjangka Jakarta (BBJ), dan PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero) (*Equityworld Futures*, 2024). Dengan kata lain, PT. Equityworld Futures sudah memiliki pengalaman selama 19 tahun dalam bidang industri perdagangan berjangka komoditi dan memfokuskan produk investasi pada emas atau *loco london gold* sebagai produk unggulannya. Investasi emas paling banyak diminati oleh para investor dikarenakan memiliki risiko yang rendah dan juga berpotensi memiliki Liquiditas tinggi (T. Suharto, 2014). Komoditas emas menjadi salah satu produk berjangka yang pergerakan harganya akan semakin menarik seiring berjalannya waktu. EWF terus melakukan ekspansi dan saat ini memiliki 8 kantor operasional yang tersebar di berbagai kota, yaitu 2 kantor di Jakarta, 2 kantor di Surabaya, serta masing-masing 1 kantor di Semarang, Medan,

Manado, dan Cirebon. Perusahaan pialang EWF menyediakan fasilitas yang dapat mempermudah para investor dalam melakukan transaksi kapan dan di manapun, yang mana para Investor dapat memantau komoditas melalui grafik dan harga terkini, sistem tersebut mudah untuk dipakai, investor dapat memantau dana pada rekening secara langsung, dan penarikan dana sudah terjamin aman (Samodra, 2022).

Namun masih terdapat permasalahan yang menimpa perusahaan pialang. Menurut Data PERS Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti) mencatat dalam rentang waktu 2021-2023, Bappebti menerima 16 pengaduan masyarakat, di mana 6 di antaranya telah selesai dan ditutup setelah tercapainya kesepakatan perdamaian antara nasabah dan perusahaan pialang berjangka yang bersangkutan. Terdapat juga permasalahan yang menimpa perusahaan pialang, Menurut Data PT. Equityworld Futures Semarang, tercatat nilai transaksi pada tahun 2022 sebesar \$7.309.816 mengalami penurunan pada tahun 2023 dengan nilai transaksi sebesar \$1.596.815. hal ini disebabkan oleh isu terkait maraknya robot trading dan investasi bodong yang terjadi di Indonesia menyebabkan penurunan nilai transaksi bagi perusahaan pialang. Dengan adanya permasalahan ini, tentu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya dalam meningkatkan minat dan kepercayaan masyarakat untuk mempercayakan investasinya kepada PT. Equityworld Futures Semarang.

Dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk melakukan investasi produk Loco London Gold dan mengatasi masalah yang menarik nama

perusahaan pialang PT. Equityworld Futures, tentunya perlu untuk perusahaan mengevaluasi kinerja sdm dalam hal di dalamnya agar diharapkan mempengaruhi penjualan sesuai dengan pasar yang dituju karena adanya masyarakat yang tidak ragu untuk mempercayakan investasinya kepada EWF. Kinerja dapat dikatakan sebagai capaian atau kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya tercapainya kinerja perusahaan yang diinginkan. Oleh sebab itu, seorang *business consultant* perlu memahami dengan baik cara kerja dan operasional bisnis di PT. Equity World Futures serta menguasai secara mendalam materi yang berkaitan dengan perusahaan tersebut. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, PT. Equityworld Futures dapat menggunakan yang tepat dan juga penerapan disiplin kerja kepada para karyawannya.

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan serangkaian norma perilaku yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain sesuai dengan keinginannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Rosalina & Wati, 2020). Sebagai seorang pemimpin, tanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengembangkan, menerapkan, dan mengevaluasi visi organisasi adalah lebih besar daripada tanggung jawab karyawan lainnya, karena semua pemangku kepentingan mengharapkan pemimpin untuk memimpin dalam proses tersebut (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020). Leadership Style yang diterapkan oleh seorang manajer atau pemimpin di organisasi dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Pemahaman mendalam mengenai berbagai gaya kepemimpinan dan kemampuan menyesuaikannya dalam praktik menjadi

penting bagi seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara menyeluruh, serta tepenuhinya tujuan dalam organisasi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, pemahaman mendalam mengenai berbagai gaya kepemimpinan dan kemampuan menyesuaikannya dalam praktik menjadi penting bagi seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan performa kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara menyeluruhan. Tidak hanya penting untuk memahami bagaimana seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang baik, namun juga penting untuk suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya.

Disiplin merupakan perlakuan manajemen untuk mendorong pegawai untuk memnuhi ketentuan yang bertujuan untuk dapat terciptanya lingkungan kerja produktif dan efisien. Disiplin kerja (*work discipline*) memiliki fungsi pelaksanaan paling berpengaruh pada manajemen SDM, secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kale et al., 2019). Agar perusahaan mencapai performa terbaiknya, disiplin karyawan menjadi factor yang sangat penting. Karyawan yang mempunyai tingkatan disiplin kerja tinggi memiliki peluang yang kuat dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja mereka, karena disiplin dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan efektif dalam tercapainya tujuan organisasi (Fahmi et al., 2022). Disiplin menandakan karakter individu dalam bekerja, sehingga penerapan standar disiplin dalam aturan didalam Perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Meskipun sudah terdapat banyak penelitian yang dilakukan dengan membahas mengenai hubungan variabel *leadership Style* dan *work discipline* terhadap *employees performance*. Namun, masih adanya ketimpangan penelitian tentang bagaimana karyawan pada dunia di industri perdagangan berjangka Indonesia, dapat meningkatkan kinerjanya melalui menggunakan penerapan kepemimpinan yang baik dan juga disiplin kerja. Diperlukan adanya penelitian baru yang lebih komprehensif untuk mengatasi keterbatasan pada penelitian terdahulu yang belum secara mendalam pembahasan mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam industri perdagangan berjangka seperti PT. Equityworld Futures, sehingga dapat ditemukan solusi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor tersebut. Adapun PT. Equityworld Futures sebagai obyek dalam penelitian ini merupakan kantor yang bercabang di kota Semarang, lebih tepatnya terletak pada Rukan Pemuda Mas, Blok A Kav. 12 - 13 Jl. Pemuda No. 150.

Dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh (Isvandiari & Idris, 2018) hasilnya menyatakan bahwa penelitian yang dilakukannya terhadap hubungan *leadership style* dengan *employees performance* menyimpulkan hasil positif signifikan. Sedangkan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020) menyatakan hubungan negatif antara *leadership Style* dengan *employees performance*. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (McCarter et al., 2022a) memperoleh hasil bahwa, hubungan *work discipline* terhadap *employees performance* menunjukkan hasil yang

positif. Sedangkan sebaliknya, hasil penelitian yang dilakukan (Hersona et al., 2017) mengatakan bahwa hubungan *work discipline* mempunyai pengaruh paling lemah terhadap *employees performance*.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dipaparkan, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis “**Bagaimana *Employees Performance* dapat ditingkatkan melalui penerapan *Leadership Style* dan *Work Discipline*”**. Adapun pertanyaan penelitian yang dapat diuraikan adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara *leadership Style* terhadap *employees performance*.
2. Bagaimana pengaruh antara *work discipline* terhadap *employees performance*.
3. Bagaimana pengaruh antara *leadership Style* terhadap *work discipline*.

## 1.3 Tujuan penelitian

Adapun terdapat tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *leadership Style* terhadap *employees performance*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work discipline* terhadap *employees performance*.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *leadership Style* terhadap *work discipline*.

## 1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini yang telah disusun memiliki 2 kelompok manfaat penelitian, yaitu secara teoritis untuk memperluas pengetahuan maupun secara praktis untuk memberikan solusi terhadap permasalahan actual, seperti yang dipaparkan berikut ini :

### 1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi PT. Equityworld Futures Semarang mengenai upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan *employees performance* melalui penerapan *Leadership Style* dan *Work Discipline*.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi Peneliti

Hasil pada penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai sarana untuk mengembangkan dan juga mempraktekkan pengetahuan yang sudah diperoleh pada bangku kuliah mengenai bagaimana peningkatan kinerja karyawan yang efektif melalui *Leadership Style* dan *Work Discipline*.

#### b. Bagi perusahaan

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat jadi bahan pertimbangan dan saran bagi perusahaan yang bergerak pada industri perdagangan berjangka terutama PT. Equityworld Futures Semarang, terkait bagaimana meningkatkan sdm di dalamnya untuk tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### **2.1 *Goal Setting Theory***

Asumsi dasar *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa *goal* adalah kinerja yang ingin dicapai pada jangka waktu tertentu dan proses penetapan tujuan menciptakan ketidakpuasan terhadap kinerja guna membangun kinerja saat ini (Latham & Locke, 2006). Maka dari itu, tujuan dikatakan efektif. Penelitian ini mengandalkan Teori dalam Penetapan Sasaran yang dinyatakan oleh (Locke, 1968) sebagai teori utama, yang menyoroti hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan, serta bagaimana pemahaman individu terhadap tujuan organisasi memengaruhi perilaku kerja mereka. Jika seseorang berkomitmen untuk tercapai tujuannya, komitmen tersebut akan memengaruhi tindakan dan kinerjanya (Renaldo et al., 2022).

Menurut (Jeong et al., 2023) memberikan penjelasan bahwa *Goals Setting Theory* (GST) meningkatkan kinerja terkait pengerjaan tugas. Pertama, penetapan goals setting membantu individu memusatkan usaha mereka pada tindakan yang relevan dan mengabaikan aktivitas yang tidak penting. Kedua, penetapan tujuan memberikan motivasi, memungkinkan seseorang untuk berusaha lebih keras unruk mencapai tujuan tersebut. Ketiga, tujuan berpengaruh pada ketekunan, di mana tujuan yang lebih menantang mendorong usaha yang lebih besar. Terakhir, mengejar tujuan mendukung penemuan dan pengembangan strategi yang sesuai dengan tugas yang dihadapi. Pencapaian tujuan yang ditentukan dapat dianggap sebagai tingkatan kinerja yang ingin

diraih seseorang, di mana niat terkait goals setting berfungsi sebagai motivasi yang kuat untuk mewujudkan kinerjanya (Hafni S et al., 2022).

## **2.2 Employee Performance**

Kinerja karyawan adalah ukuran atas seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, yang diukur dari aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan, serta kehadiran dan sikap kooperatif (McCarter et al., 2022a). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, yang dinilai dari berbagai aspek seperti kuantitas yang dihasilkan, kualitas yang dihasilkan, durasi pengerjaan, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kooperatif dan kolaboratif dalam menjalankan tugas-tugas organisasi (Syukri, 2019). Kinerja karyawan dapat dikonsepsikan sebagai kemampuan mereka untuk tidak hanya mencapai target pekerjaan, tetapi juga memenuhi harapan dan tujuan kerja secara keseluruhan (W. Bohlander et al., 2000). Pengelolaan kinerja karyawan adalah aspek penting bagi organisasi, karena dapat membantu karyawan menjalankan tugas dengan baik dan mencapai tujuan organisasi melalui pengetahuan dan kemampuan mereka (Al-bdareen, 2020).

Menurut (Araffat, Ali, Bangsawan, Kusuma Diarti, et al., 2020) terdapat 4 indikator yang dianggap bisa menilai employees performance, yaitu:

- Kualitas

Kualitas adalah diantaranya indikator yang penting dalam penilaian kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari seberapa teliti dan cermat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang karyawan yang

disiplin dan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan teliti, menunjukkan komitmennya untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

- Kuantitas

Pada indikator kedua dalam penilaian *employees performance* adalah kuantitas. penilaian indikator ini dapat dilihat melalui kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

- Kehadiran di tempat kerja

Attendance at work merupakan indikator ketiga kinerja karyawan yang juga penting diperhatikan. Hal ini terlihat dari konsistensi karyawan dalam hadir tepat waktu, tidak pernah absen di hari kerja, selalu menyelesaikan jam kerja sesuai aturan, dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin.

- Kooperatif (Sikap Kooperatif)

Pada indikator keempat dalam penilaian *employees performance* adalah *Cooperation (Cooperative Attitude)*. penilaian sikap kooperatif ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk bekerja dengan rekan-rekan kerjanya, serta bersikap terbuka dan menerima pendapat orang lain.

### **2.3 Leadership Style**

*Leadeship Style* merupakan pendekatan atau perilaku yang diterapkan pemimpin dalam mempengaruhi dan membimbing bawahannya dalam upaya tercapainya tujuan kinerja yang optimal (Syukri, 2019). *Leadership* adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan anggotanya

untuk bekerjasama dengan produktif untuk mencapai tujuan organisasi (HAPSARI et al., 2021; Mulyana et al., 2022). *Leadership style* berkaitan dengan mendukung orang lain dalam proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan melalui bimbingan dalam merumuskan rencana tindakan yang praktis (Boyatzis et al., 2019).

Terdapat kesadaran yang semakin berkembang bahwa pengembangan kepemimpinan tidak seharusnya dibatasi hanya pada segelintir individu yang berada di dalam atau dekat jajaran eksekutif (Moldoveanu, 2019). Sebaliknya, penting untuk melibatkan lebih banyak orang dalam proses ini, agar potensi kepemimpinan dapat dioptimalkan di seluruh organisasi. Dengan pendekatan yang inklusif, setiap individu memiliki kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan berkontribusi secara signifikan, sehingga menciptakan budaya kepemimpinan yang kuat dan berkelanjutan.

Menurut (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020) terdapat 4 indikator yang dianggap bisa menilai *Leadership Style*, yaitu:

- Kepemimpinan direktif

Dalam Kepemimpinan direktif, pemimpin berperan aktif dalam memberikan arahan yang jelas kepada bawahan. Mereka tidak hanya memberikan tugas, tetapi juga menjelaskan dengan rinci untuk dilakukan dan bagaimana cara merealisasikannya.

- Kepemimpinan supportif

Kepemimpinan supportif ditandai oleh serangkaian tindakan yang bertujuan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Pemimpin dalam gaya ini berusaha untuk membuat karyawan dapat merasa senang dan termotivasi dalam bekerja dengan membangun hubungan baik dengan karyawan.

- Kepemimpinan berfokus pada prestasi

Kepemimpinan berfokus pada prestasi ditandai dengan fokus pada pencapaian hasil yang tinggi dan pengembangan potensi individu dalam tim. Para pemimpin dalam gaya ini memberikan tugas yang menantang kepada bawahan, mendorong mereka untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.

- Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif ditandai oleh keterlibatan aktif anggota dalam setiap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Pemimpin dalam gaya ini mendorong partisipasi dengan melakukan evaluasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, yang memungkinkan adanya dialog terbuka dan umpan balik yang konstruktif.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi memiliki kemampuan untuk menciptakan karyawan dengan performa baik melalui kepemimpinannya, sehingga pemilihan *Leadeship Style* yang sesuai untuk diterapkan pada karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya (PANCASILA et al., 2020). Kepemimpinan terdapat dampak signifikan

terhadap kinerja karyawan, karena dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin perlu memberikan perhatian dan pengawasan yang tepat agar karyawan dapat beroperasi secara optima (Rozi et al., 2020). Leadership melibatkan proses seorang pemimpin dapat mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi tingkah laku serta pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi berbeda, di mana manajer perlu mendorong bawahannya agar bekerja secara percaya diri dan bersemangat, sekaligus menciptakan kapasitas dalam mencapai tujuan kelompok (N et al., 2015). Kepemimpinan merupakan suatu proses di tempat kerja yang berfungsi untuk mengarahkan dan membimbing perilaku individu, di mana seorang pemimpin berperan sebagai pengaruh yang signifikan bagi orang-orang di sekitarnya dalam upaya mencapai tujuan Bersama (Thakur et al., 2020). *Leadershi Style* yang efektif dianggap sebagai strategi yang optimal untuk mencapai pengembangan manajerial dan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, karena pendekatan ini tidak hanya membantu organisasi untuk mendapatkan tujuan dan sasaran yang diinginkan, tetapi juga mengaitkan *Employee Performance* dengan nilai tambah yang signifikan, serta memastikan bahwa mereka mempunyai sumber daya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik (Amussah, 2020). Didukung dengan adanya hasil pada penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2019) adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel *Leadership Style* terhadap *Employees Performance*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis penelitian ini dibuat sebagai berikut :

**H1 : Leadership style berpengaruh positif signifikan terhadap *Employees performance*.**

#### **2.4 Work Discipline**

*Work Discipline* pegawai dapat dikatakan sebagai kemampuan guna mematuhi dan menjalankan seluruh aturan organisasi, seperti kedatangan dan kepulangan tepat waktu, melaksanakan tugas dengan baik, serta menaati peraturan dan norma sosial yang ada di perusahaan (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020). Kesuksesan organisasi dalam tercapainya tujuannya juga sangat terpengaruhi oleh disiplin kerja pegawai yang menunjukkan sikap maupun perilaku yang baik serta menaati norma pada kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Maryani et al., 2021).

Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan produktif, sehingga bisa memberikan dampak yang signifikan terhadap tercapainya target organisasi. Selain itu, sikap positif ini juga menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana semua anggota tim saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. *Work discipline* yang tinggi sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang optimal, karena tanpa kedisiplinan anggota tim, organisasi atau perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya (Sitopu et al., 2021). *Work discipline* dapat memberikan manfaat signifikan pada perusahaan maupun karyawan, di mana perusahaan dapat memastikan kepatuhan dan kelancaran tugas untuk hasil maksimal, sementara karyawan menikmati suasana kerja yang menyenangkan dan semangat tinggi, memungkinkan mereka bekerja dengan penuh kesadaran (Nasution & Priangkatara, 2022).

Menurut (Araffat, Ali, Bangsawan, Kusuma Diarti, et al., 2020) terdapat 4 indikator yang dianggap bisa menilai *Work discipline*, yaitu:

- Tepat waktu

Tepat waktu mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana sesuai jadwal yang sudah ditetapkan. Dengan menjaga disiplin dalam bekerja, individu berkontribusi pada efisiensi tim, mengurangi risiko keterlambatan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

- Bertanggung jawab dalam bekerja

Kedisiplinan kerja terlihat dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, di mana setiap individu bukan hanya berfokus untuk hasil, tapi juga pada proses penyelesaian yang bertanggung jawab. Dengan menjaga komitmen terhadap rencana yang ada, individu menunjukkan dedikasi dan profesionalisme dalam lingkungan kerja.

- Pengembangan diri

Pengembangan diri dalam konteks *work discipline* mencerminkan upaya individu untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja melalui pelatihan dan pembelajaran. Dengan berfokus pada pengembangan diri, individu dapat meningkatkan disiplin dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

- Peningkatan Produktifitas melalui pengawasan

Pentingnya pengawasan yang efektif untuk memastikan karyawan tetap pada jalur yang benar dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya pengawasan teratur, individu merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin dan efisien.

Faktor berikutnya terdapat pengaruh pada kinerja karyawan merupakan disiplin kerja, yang dapat dipahami sebagai tindakan manajerial yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Sebagai aspek krusial dalam kepemimpinan perusahaan, disiplin kerja menjadi suatu keharusan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur (Rivaldo & Nabella, 2023). Salah satu faktor untuk mendorong perkembangan positif dalam perusahaan merupakan tingkat disiplin karyawan terhadap pedoman yang telah ditetapkan, yang menciptakan suasana kerja yang teratur dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kalodimos, 2017). Peningkatan angka absensi pegawai merupakan salah satu faktor yang secara langsung berkontribusi terhadap penurunan disiplin kerja, yang pada gilirannya bisa terdapat dampak negatif pada keproduktivan dan kinerja keseluruhan organisasi (Astuti & Amalah, 2020). Tingkat disiplin kerja tinggi bisa membantu individu agar tetap fokus dalam menjalankan tugasnya, pengurangan kemungkinan terjadi kesalahan, dan mendorong penghargaan terhadap pendapat rekan-rekan. Namun, ada beberapa responden yang berpendapat bahwa disiplin kerja yang tinggi tidak selalu menjamin fokus

karyawan dalam pekerjaan mereka atau penghargaan terhadap pandangan orang lain (Esthi & Savhira, 2019). Dari hasil analisis penelitian (Rivaldo & Nabella, 2023), dapat dibuat disimpulkan bahwa variabel *Work Discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employees Performance* secara parsial, menunjukkan bahwa peningkatan *Work Discipline* dapat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Dengan dasar informasi yang telah disampaikan, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut ini :

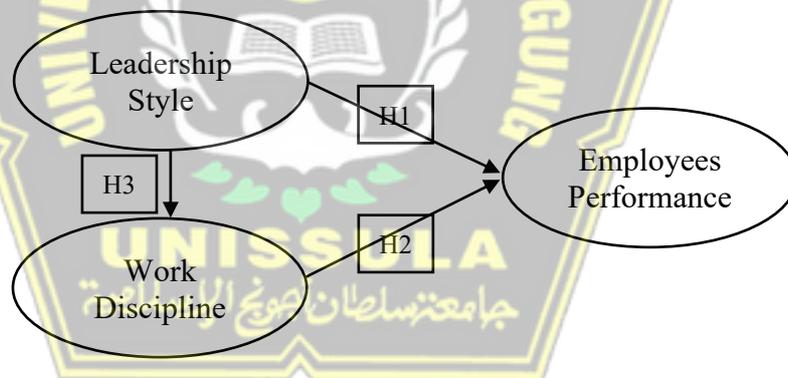
**H2 : *Work Discipline* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employees Performance*.**

Pada suatu perusahaan seperti halnya perusahaan pialang, tentu membutuhkan strategi yang dapat diandalkan dalam tujuan untuk meningkatkan *employee performance*. Strategi bisa diperhatikan dalam tercapainya tujuan tersebut adalah *Leadership Style* dan *Work Discipline*. Pada penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rahmi et al., 2020a) dinyatakan bahwa *Leadership Style* dan *Work Discipline* keduanya secara bersamaan terdapat pengaruh positif terhadap *employee performance*. *Leadership Style* yang efektif dalam membimbing dan mengarahkan bawahan, bersama dengan *Work Discipline* yang mendorong pegawai untuk melaksanakan aktivitas sesuai aturan, secara sinergis berkontribusi pada peningkatan *Employees Performance* (Rinjani et al., 2024). Dengan adanya faktor kepemimpinan yang efektif, mendorong disiplin pegawai menjadi lebih baik, sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan dengan memastikan kepatuhan terhadap

peraturan kerja di perusahaan (Handayani, 2020). Kinerja adalah kondisi yang mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok sesuai dengan tugas masing-masing, dan dengan gaya kepemimpinan serta kedisiplinan yang baik, diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang tercermin dari akumulasi kinerja seluruh individu di dalamnya (Kusuma & Rizal, 2024). Berdasarkan hasil penelitian (Parashakti et al., 2018), dinyatakan bahwa *style of leadership* berpengaruh *work discipline*. Sehingga hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

**H3 : *Leadership Style* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Discipline*.**

### 2.5 Model Penelitian



**Gambar 2.1**

**Model penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini mamakai pendekatan *eksplanatori* sebagai metode utama untuk menggali secara mendalam dan menganalisis hasil temuan penelitian kuantitatif yang sudah dilakukan. Melalui pendekatan pada penelitian bertujuan dalam mengungkap dan menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti, yakni *Leadership Style* dan *Work discipline*, serta dampaknya terhadap *Employees performance*. Penelitian kuantitatif sendiri adalah pendekatan objektif dalam menguji teori melalui analisis hubungan antarvariabel yang terukur menggunakan prosedur statistik (Parashakti et al., 2018). Sedangkan, pendekatan *eksplanatori* digunakan untuk menjelaskan secara mendalam mekanisme dan dinamika di balik hubungan antar variabel yang dikaji, sehingga dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai proses dan faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang terjadi (Sari et al., 2022).

#### **3.2 Populasi dan sampel**

Populasi pada konteks penelitian ini mengacu pada kumpulan keseluruhan karakteristik, individu, peristiwa, atau objek yang menjadi subjek dan lingkup perhatian utama dalam penelitian yang dilaksanakan (Handayani, 2020a). Dengan begitu, populasi yang akan digunakan peneliti adalah pegawai PT. Equityworld Futures Semarang. Populasi yang diambil merupakan karyawan yang aktif bekerja pada kantor PT. Equityworld Futures Semarang, yaitu

berjumlah 150 orang. Data tersebut diketahui oleh peneliti berdasarkan informasi yang disampaikan oleh karyawan PT. Equityworld Futures Semarang.

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih dengan harapan dapat mewakili secara representatif keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk mempelajari karakteristik populasi secara efisien, tanpa perlu meneliti seluruh anggota populasi. Ide dasar pengumpulan sampel merupakan dengan menyeleksi beberapa lapisan perwakilan dari suatu populasi, maka dari itu kita bisa menarik kesimpulan yang valid tentang keseluruhan populasi, memungkinkan penelitian yang efisien dan hemat sumber daya (D. R. Cooper & Schindler, 2014). Ukuran sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan metode pengambilan sampel secara acak (*random sampling*), guna memastikan sampel tersebut dapat mewakili populasi dan memungkinkan analisis statistik yang akurat. Metode pengambilan sampel acak dalam penelitian yang dilaksanakan dengan baik akan memastikan bahwa peserta penelitian memberikan contoh sampel yang heterogen dari semua karakteristik relevan yang ditemukan dalam populasi tempat mereka dipilih (J. O. Cooper et al., 2019). Untuk bisa menentukan besar jumlah sampel untuk diteliti, maka memakai rumus Slovin, seperti yang dijelaskan dalam penelitian (Sugiyono, 2022). Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan PT. Equityworld Futures Semarang, diketahui bahwa jumlah populasi karyawan EWF berjumlah 150 orang.

Dengan jumlah populasi tersebut tersebut maka perhitungan sample penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (0,05)^2} = 109,0909$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan jumlah sampel karyawan PT Equityworld Future yang dipakai pada penelitian merupakan 110 orang.

Dimana:

$n$  = banyak sampel = 110 orang

$N$  = banyak populasi

$e$  = *level* kesalahan yang bisa ditolerir = 5% atau 0,05

Penggunaan rumus Slovin ini untuk menetapkan bahwa sampel yang dipilih dapat mewakili karakteristik populasi dengan memadai, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan tingkat akurasi yang dapat diandalkan.

### 3.3 Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam data untuk memenuhi kebutuhan informasi yang diperlukan. Pertama, peneliti mengumpulkan data sekunder dengan mengkaji berbagai publikasi seperti jurnal, buku, dan sumber informasi digital yang sudah tersedia sebelumnya. Sumber data sekunder ini memberikan landasan teoritis.

Di samping itu, peneliti juga mengumpulkan data primer melalui distribusi kuesioner kepada responden yang sesuai kriteria pada penelitian.

Pengumpulan data primer secara langsung dari sumber utama memungkinkan peneliti memperoleh informasi spesifik dan aktual terkait topik yang diteliti. Kombinasi antara data sekunder dan data primer ini memberikan perspektif yang menyeluruh dan mendalam untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini.

### 3.4 Metode pengumpulan data

Didalam penelitian ini, sangat diperlukan data akurat dan relevan untuk mempengaruhi hasil penelitian. Untuk menentukan metode yang digunakan harus tepat karena mempengaruhi kualitas dan validitas hasil penelitian. Pengumpulan data dilakukan guna mendapat informasi yang dibutuhkan pada proses meneliti peran *leadership Style* dan *work discipline* dalam meningkatkan *employee performance*. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang terdiri atas beberapa pertanyaan terstruktur dengan format baku yang digunakan dalam mendapatkan informasi dari responden (Priyono, 2008). Kuesioner dianggap mekanisme pengumpulan data yang efektif, dalam penelitian yang bersifat deskriptif. Di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden, peneliti menggunakan skala likert dalam pengukuran. Skala likert digunakan guna menilai sikap, persepsi, dan pendapat individual atau kelompok mengenai isu sosial (Sugiyono, 2013).

**Tabel 3. 1**

**Skala Likert**

<b>STS</b>	1	2	3	4	5	<b>SS</b>
------------	---	---	---	---	---	-----------

(Sugiyono, 2013)

### 3.5 Variabel dan Indikator

**Tabel 3. 2**  
**Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Indikator
1.	<i>Employees Performance</i> adalah ukuran seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, yang dinilai dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif (McCarter et al., 2022a).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kualitas</li><li>• Kuantitas</li><li>• Kehadiran di tempat kerja</li><li>• Sikap kooperatif</li></ul> (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020)
2.	<i>Leadership Style</i> merupakan pendekatan atau perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan membimbing anggotanya dalam mencapai tujuan kinerja yang optimal (Syukri, 2019).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kepemimpinan direktif</li><li>• Kepemimpinan supportif</li><li>• Kepemimpinan berorientasi pada prestasi</li><li>• Kepemimpinan partisipatif</li></ul> (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020)
3.	<i>Work Discipline</i> adalah kemampuan untuk mematuhi dan menjalankan aturan organisasi, seperti ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan kepatuhan pada peraturan dan norma perusahaan (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tepat waktu</li><li>• Bertanggung jawab dalam bekerja</li><li>• Pengembangan diri</li><li>• Peningkatan Produktifitas dengan pengawasan</li></ul> (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020)

### 3.6 Teknik analisis data

Dalam teknik pengumpulan data adalah suatu tahap inti pada proses pengumpulan data di lapangan. Pemilihan metode pengumpulan data yang relevan sangat penting dalam memastikan kualitas dan keandalan data yang diperoleh, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan penelitian secara efektif. Teknik analisis data pada metode penelitian harus dilakukan secara rinci

dan detail untuk memahami fenomena yang diteliti secara mendalam (Creswell, 2014). Penelitian ini menerapkan beberapa teknik analisis data untuk mempermudah pengumpulan dan pemahaman data secara mendalam, sebagai berikut :

### **3.6.1 Analisis deskriptif**

Pada penelitian ini, metode deskriptif diperlukan sebagai pendekatan penelitian. Hasil analisis deskriptif diperlukan dalam mengetahui kecenderungan jawaban responden terkait kondisi dari masing-masing variabel penelitian. (Haryono, 2016). Tujuan utamanya analisis deskriptif merupakan untuk memberikan pemikiran yang jelas dan objektif mengenai kondisi atau isu yang diteliti berdasarkan data yang didapatkan, tanpa melakukan inferensi atau menarik kesimpulan yang berlaku dengan luas.

### **3.6.2 *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM)**

Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Metode PLS-SEM digunakan karena mampu mengestimasi model yang kompleks dengan jumlah sampel yang relatif kecil dan dapat bekerja dengan baik pada data yang tidak normal. Dalam analisis PLS-SEM, estimasi model dilakukan dengan mengombinasikan secara linear indikator-indikator dari model penilaian untuk membentuk variabel laten komposit. (Hair et al., 2021). Menurut (Sarstedt et al., 2017) menyatakan bahwa pada PLS-SEM dibagi menjadi 2 model, yaitu pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis model pengukuran

(*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara komprehensif untuk memperoleh hasil yang valid dan reliabel dalam menjawab pertanyaan penelitian.

### 3.6.3 *Outer Model*

Dalam analisis PLS-SEM, model pengukuran (*outer model*) digunakan dalam menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen penelitian (Haryono, 2016). Saat melakukan evaluasi tingkat kesalahan pengukuran dalam analisis PLS-SEM, peneliti perlu memperhatikan dua karakteristik penting dari suatu pengukuran, yaitu validitas dan reliabilitas (Hair et al., 2010).

#### 1. Uji Validitas

Pada uji validitas bertujuan dalam mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner valid atau perlu diganti karena dianggap tidak tetap, sehingga peneliti dapat memastikan bahwa instrumen atau alat pengukuran yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian benar benar valid dan dapat mampu mengukur apa yang harus dilakukan pengukuran. Dalam analisis PLS-SEM, pengujian validitas mencakup dua jenis, yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan.

##### a. Validitas konvergen

*Convergent Validity* dilakukan untuk menilai seberapa jauh indikator dalam suatu konstruk, seperti konstruk gaya kepemimpinan (*leadership Style*), disiplin kerja (*work discipline*), dan kinerja karyawan (*employees performance*), berkorelasi secara positif satu sama lain. *Standardized loading*

*factor* menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap indikator pengukuran dengan konstruk yang dibentuknya, di mana nilai *loading factor*  $\geq 0.7$  dianggap memenuhi karena mengindikasikan indikator tersebut valid dalam pengukuran konstruk, meskipun didalam praktik empiris, nilai *loading factor*  $\geq 0.5$  masih bisa diterima (Haryono, 2016).

b. Validitas diskriminan

*Discriminant Validity* menilai sejauh mana suatu konstruk dikatakan berbeda dan terbedakan dari konstruk-konstruk lain dalam model yang sedang diuji. Pengujian ini bertujuan guna dapat dipastikan bahwa setiap konstruk yang terdapat dalam model merepresentasikan konsep yang unik dan tidak berketimpangan. Indikator yang digunakan untuk mengestimasi validitas konvergen pada suatu konstruk merupakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana nilai AVE yang tinggi menggambarkan proporsi varians yang bisa dijelaskan oleh konstruk tersebut, sehingga mengindikasikan validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019).

c. *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai AVE menunjukkan seberapa baik indikator-indikator mewakili konstruk, di mana nilai AVE yang tinggi mengindikasikan kemampuan indikator dalam merefleksikan konstruk dengan baik. Nilai AVE yang bisa diterima adalah 0,50 atau bahkan lebih, dapat menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan setidaknya 50% dari varians indikator penyusunnya, mengindikasikan validitas konvergen konstruk yang memadai (Hair et al., 2019).

## 2. Uji Reliability

### a. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

*Reliability* dapat diukur menggunakan *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dan *Composite reliability* (CR), di mana keduanya harus berada di atas 0,70 sebagai aturan praktis, namun *composite reliability* (CR) yang memberikan bobot pada indikator dianggap lebih akurat daripada *Cronbach alpha* (tidak diberi bobot) sehingga CR harus dipastikan dan dilaporkan (Hair et al., 2019).

### 3.6.4 Inner Model

Dalam analisis PLS-SEM, pada model struktural dapat menggambarkan hubungan antar variabel laten terkadang juga disebut sebagai *inner model* (Hair et al., 2021). Evaluasi terhadap model struktural atau *inner model* dalam PLS-SEM dapat dijalankan dengan melihat beberapa indikator, seperti nilai koefisien determinasi (*R-square*), relevansi prediktif (*Q-square*), serta signifikansi dan besaran koefisien jalur antar variabel laten.

#### 1. Koefisien jalur

Koefisien jalur dalam model struktural menunjukkan seberapa besar pengaruh relatif setiap konstruk prediktor dalam menjelaskan konstruk endogen, sehingga analisis terhadap nilai koefisien jalur dapat membantu mengidentifikasi konstruk-konstruk yang paling penting atau dominan dalam memprediksi konstruk terikat (Hair et al., 2021). Nilai dan tanda dari koefisien jalur menunjukkan apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif, serta seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pemahaman yang mendalam tentang pola hubungan ini sangat berguna bagi peneliti dalam menginterpretasikan model dan mengidentifikasi faktor-faktor yang paling relevan dalam menjelaskan fenomena yang dikaji.

## **2. *R-Square***

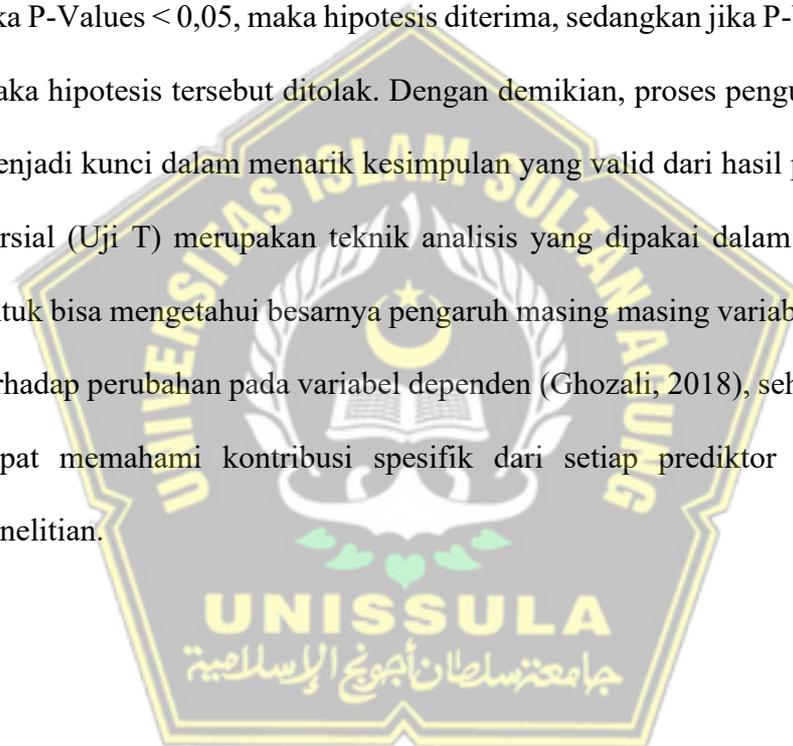
Nilai pada R-square dalam analisis model struktural menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen dapat dijelaskan atau memprediksi variabilitas pada variabel dependen. Semakin tinggi pada nilai R-square, semakin besar proporsi varians dalam variabel terikat yang dapat dijabarkan oleh model. Dalam model penelitian berikut, terdapat 2 variabel independen yang dihipotesiskan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (*employees performance*), yaitu gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) dan disiplin kerja (*Work Discipline*).

## **3. *Q-Square***

Metode *Q-Square predictive relevance* dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu model struktural dapat memprediksi nilai-nilai pengamatan dan mengestimasi parameter model dengan tepat. Jika pada nilai Q-Square yang diperoleh lebih  $> 0$ , maka hal ini terindikasikan bahwa model tersebut mempunyai kemampuan prediktif yang baik. Sebaliknya, jika pada nilai Q-Square  $< 0$ , maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut mempunyai kemampuan prediktif yang rendah, sehingga kurang mampu memprediksi observasi dengan baik dan kurang tepat dalam mengestimasi parameter-parameter yang ada dalam model.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah penting pada penelitian, yang bertujuan untuk mengkonfirmasi adanya hubungan antar variabel yang telah ditetapkan. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis diambil dengan mengontraskan nilai probabilitas (*P-Values*) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika  $P\text{-Values} < 0,05$ , maka hipotesis diterima, sedangkan jika  $P\text{-Values} > 0,05$ , maka hipotesis tersebut ditolak. Dengan demikian, proses pengujian hipotesis menjadi kunci dalam menarik kesimpulan yang valid dari hasil penelitian. Uji parsial (Uji T) merupakan teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini untuk bisa mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel independen terhadap perubahan pada variabel dependen (Ghozali, 2018), sehingga peneliti dapat memahami kontribusi spesifik dari setiap prediktor dalam model penelitian.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang jelas dan terfokus, yaitu untuk meningkatkan *Employees Performance* di PT. Equityworld Futures dengan memberikan perhatian khusus pada pengembangan *Leadership Style* yang efektif serta peningkatan *Work Discipline* di antara para karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti melakukan pengumpulan data secara langsung melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi dari para karyawan yang aktif bekerja di kantor. Proses pengumpulan data ini berlangsung selama satu minggu, dimulai pada tanggal 9 Desember 2024, dengan harapan dapat memperoleh respon yang representatif dari karyawan marketing. Hasil dari proses pengumpulan data ini, termasuk persentase kuesioner yang berhasil diproses dan dianalisis lebih lanjut, dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1

#### Hasil Pengumpulan Data

Kriteria	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	113
Jumlah Kuesioner yang tidak direspon	0
Jumlah Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	0
Jumlah Kuesioner yang sesuai kriteria	113

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 113 kuesioner yang disebarakan kepada karyawan marketing PT Equityworld Futures, seluruhnya memenuhi kriteria yang pada penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa semua kuesioner sesuai dengan parameter yang ditentukan untuk analisis. Dengan demikian, penelitian ini memanfaatkan data primer dari 113 responden, yang memberikan gambaran yang jelas mengenai pandangan dan pengalaman karyawan terkait gaya kepemimpinan serta disiplin kerja di perusahaan.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik para responden yang akan dianalisis pada penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden**

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase	Total
1	<b>Jumlah sampel</b>	113	100%	100%
2	<b>Jenis Kelamin</b>			
	Perempuan	67	59.29%	100%
	Laki-Laki	46	40.71%	
3	<b>Usia</b>			
	15-20 Tahun	10	8.85 %	100%
	21-25 Tahun	55	48.67 %	
	26-30 Tahun	12	10.62 %	
	>30 Tahun	36	31.8 %	
4	<b>Pendidikan Terakhir</b>			
	SMA/SMK	60	53.10%	100%
	Diploma	9	7.96%	
	Sarjana	43	38.06%	
	Pascasarjana	1	0.88%	

Sumber : Data yang diolah, 2024

Karakteristik dari responden menandakan bahwa dari total 113 responden, sebagian besar, yaitu 67 orang atau 59,29%, adalah perempuan. Dari segi usia, mayoritas responden dengan berusia 21 sampai 25 tahun, yang mencapai 48,67%, diikuti oleh kelompok usia di atas 30 tahun dengan 31,8%. Dalam hal pendidikan terakhir, seberapa besarnya responden mempunyai latar belakang pendidikan di SMA atau SMK, yaitu 53,10%. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Equityworld Futures, pendidikan tinggi tidak selalu menjadi syarat utama untuk berkontribusi. Banyak lulusan SMA/SMK yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan, mencerminkan bahwa keterampilan praktis dan pengalaman kerja lebih dihargai dibandingkan dengan gelar akademis formal.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Pada bab ini, akan dipresentasikan analisis statistik deskriptif yang didasarkan pada kuesioner yang telah disebar dan dikumpulkan oleh peneliti, melibatkan total 113 responden. Selanjutnya, hasil kuesioner tersebut akan dihitung rentang skalanya menggunakan rumus yang sesuai dalam menentukan rentang skala berdasarkan skala Likert, yang mempunyai nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 untuk setiap kategori. Perhitungan ini dilakukan sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori jawaban}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Hasil perhitungan rentang skala ini akan menjadi landasan untuk menginterpretasikan nilai rata-rata setiap indikator pada variabel yang diteliti, diikuti dengan penentuan kategori rentang skala dari sangat rendah hingga

sangat tinggi. Dengan begitu, rentang skala yang dipakai pada penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 3**  
**Rentang Skala**

Rentang Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

#### 4.2.1 Variabel *Employees Performance*

*Employees performance* merujuk pada seseorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah ditetapkan, bertanggung jawab dan mencapai tujuan organisasi melalui kemampuan maupun pengetahuan mereka. Tanggapan responden berdasarkan kinerja pegawai dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4. 4**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employees Performance***

No.	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Kualitas	3	1	12	61	36	113	4,11	Tinggi
2.	Kuantitas	3	1	17	63	29	113	4,00	Tinggi
3.	Kehadiran ditempat kerja	1	1	11	58	42	113	4,23	Sangat Tinggi
4.	Sikap Kooperatif	2	0	9	53	49	113	4,30	Sangat Tinggi
Jumlah								16,64	
Rata-rata								4,16	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.4, skor rata rata jawaban dari responden mencapai 4,16 hal ini menjelaskan bahwa *employees performance* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “tinggi”. Situasi ini mencerminkan hasil kinerja karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan sesuai aturan dan menerima masukan atas kinerja mereka untuk ditingkatkan. Kepemimpinan yang efektif dalam membimbing bawahan Bersama dengan disiplin kerja mendorong karyawan untuk melaksanakan aktivitas sesuai peraturan, dengan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan rata rata tersebut, skor tertinggi mencapai 4,30 yang menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerjasama dan bersikap terbuka menerima kritik maupun saran. Namun skor terendah 4,00 menunjukkan bahwa karyawan masih kurang maksimal dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.

#### 4.2.2 Variabel *Leadership Style*

*Leadership style* merupakan kemampuan pendekatan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien, melalui bimbingan dalam merumuskan rencana Tindakan. Tanggapan responden mengenai tentang pengaruh kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dapat ditemukan dalam Tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4. 5**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Leadership Style***

No.	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Kepemimpinan direktif	2	1	10	50	50	113	4,28	Sangat Tinggi
2.	Kepemimpinan supportif	2	2	7	52	50	113	4,29	Sangat Tinggi

3.	Kepemimpinan berorientasi pada Prestasi	2	1	11	53	46	113	4,24	Sangat Tinggi
4.	Kepemimpinan partisipatif	2	2	11	55	43	113	4,19	Tinggi
Jumlah								17,00	
Rata-rata								4,25	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.5, skor rata rata jawaban dari responden mencapai 4,25, hal ini mengindikasikan bahwa *Leadership style* secara keseluruhan dapat dikelompokkan sebagai “Sangat Tinggi”. Hal ini menjelaskan bahwa pemimpin dapat mengarahkan dan menjalin hubungan baik dengan karyawan untuk dapat memotivasi semangat mereka dalam menjalankan tugas. Berdasarkan rata rata tersebut, skor tertinggi mencapai 4,29 yang menunjukkan bahwa pemimpin menjalin hubungan baik dengan para karyawan. Namun skor terendah 4,19 menunjukkan bahwa, pemimpin masih kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah dengan pemimpin.

#### 4.2.3 Variabel *Work Discipline*

Penerapan *work discipline* sangat mempengaruhi produktivitas kontribusi karyawan yang signifikan terhadap pencapaian target organisasi yang telah ditentukan. Tanggapan responden mengenai dampak penerapan *work discipline* terhadap kinerja pegawai dapat ditemukan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work Discipline***

No.	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Tepat waktu	1	1	16	66	29	113	4,07	Tinggi
2.	Bertanggungjawab dalam bekerja	2	0	7	55	49	113	4,31	Sangat Tinggi

3.	Pengembangan diri	1	0	14	57	41	113	4,21	Sangat Tinggi
4.	Peningkatan produktifitas dengan pengawasan	3	2	10	59	39	113	4,13	Tinggi
Jumlah								16,73	
Rata-rata								4,18	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.7, rata rata jawaban dari responden mencapai 4,18, hal tersebut mengindikasikan bahwa *Work discipline* secara keseluruhan dapat dikategorikan “Tinggi”. Situasi ini mencerminkan bahwa karyawan dapat bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas. Berdasarkan rata rata tersebut, skor tertinggi mencapai 4,31 yang menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Namun skor terendah 4,07 mencerminkan bahwa karyawan belum sepenuhnya dapat menuntaskan pekerjaan sesuai rencana dan jadwal yang telah ditetapkan.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Pengujian Model *Measurement (Inner Model)*

Penelitian berikut bertujuan guna menganalisis model pengukuran dengan *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* versi 4. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk yang diukur, serta mendapatkan wawasan lebih dalam tentang interaksi antar setiap variabel yang ada.

Pada penelitian yang dilakukan (Hair et al., 2019) dikatakan bahwa Metode PLS-SEM dapat mengestimasi model yang kompleks dengan banyak konstruk, variabel indikator, dan jalur struktural tanpa harus memenuhi asumsi distribusi tertentu pada data.

**Tabel 4. 7**

***Measurement Model Evaluation (Inner Model)***

Variabel	Item Pengukuran	Convergent Validity		Internal consistency Reliability	
		Loading Factor	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<b><i>Leadership style</i></b>	Kepemimpinan direktif	0.880	0.727	0.914	0.875
	Kepemimpinan supportif	0.901			
	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	0.935			
	Kepemimpinan partisipatif	0.919			
<b><i>Work Discipline</i></b>	Tepat waktu	0.828	0.826	0.950	0.930
	Bertanggung jawab dalam bekerja	0.869			
	Pengembangan diri	0.907			
<b><i>Employees Performance</i></b>	Kualitas	0.886	0.755	0.902	0.838
	Kuantitas	0.857			
	Kehadiran ditempat kerja	0.822			
	Sikap kooperatif	0.844			

Sumber : Data yang diolah, 2024

Pada uji *inner model*, diperoleh beberapa indikator yang berhubungan kurang baik pada konstruksya. Maka peneliti memutuskan dalam menghapus indikator X2.4 karena buruk terhadap uji *discriminan validity*. Dengan itu, dalam penelitian ini variable *Work Discipline* (X2) akan diukur menggunakan 3 indikator, sedangkan variable lainnya tidak ada perubahan indikator.

**4.3.1.1 Convergent Validity**

Dalam tabel *Measurement Model Evaluation*, nilai *Loading Factor* untuk setiap variabel mencerminkan kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang sedang diukur. Di samping itu, tabel tersebut juga mencantumkan

nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dalam setiap variabel, yang menunjukkan seberapa efektif indikator-indikator tersebut dalam menjelaskan varians dari konstruk yang bersangkutan.

Variabel *Employees Performance* diukur menggunakan 4 indikator valid, pada nilai *outer loading* berkisar antara 0,822 – 0,886. Hal ini menunjukkan bahwa nilai hasil pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam mencerminkan variabel *Employees Performance*. Tingkat *Convergent validity* yang ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar  $0,755 > 0,50$  telah terpenuhi kriteria untuk *convergent validity* yang baik. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran Y.1 – Y.4 mencapai 75,5%, yang menegaskan lebih setengah varians yang diukur dapat dinyatakan oleh konstruk tersebut, item Y.1 dan Y.2 mempunyai *outer loading* tertinggi yaitu (0,886) dan (0,857). Ini menunjukkan bahwa pengukuran yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan standar tinggi dan akurasi yang baik, tetapi juga memenuhi target marketing yang ditetapkan, sehingga mendukung kesuksesan PT. Equityworld Futures Semarang secara keseluruhan.

Variabel *Leadership Style* diukur dengan 4 indikator valid, dengan penilaian *outer loading* berkisar antara 0,880 - 0,935. Ini menjelaskan bahwa keempat indikator pengukuran tersebut mempunyai korelasi kuat dalam mencerminkan variabel *Leadership Style*. Tingkat *Convergent Validity*, yang ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar  $0,729 > 0,50$  dan telah memenuhi kriteria untuk *convergent validity* yang baik. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran X1.P1 – X1.P4 mencapai 72,9%, yang menunjukkan

bahwa lebih dari setengah varians yang diukur bisa ditunjukkan melalui konstruk tersebut. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini terbukti relevan dan efektif dalam mencerminkan variabel *Leadership Style*. Di antara keempat indikator pengukuran tersebut, indikator X1.3 dan X1.4 memiliki nilai *outer loading* tertinggi, yaitu (0,935) dan (0,919). Ini menunjukkan bahwa pengukuran yang berkaitan dengan pemimpin tidak hanya menetapkan tujuan/target dan mengukur pencapaian bawahan, tetapi juga melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, sehingga terciptanya rasa kepemilikan dan komitmen yang lebih dalam terhadap keberhasilan bersama.

Variabel *Work Discipline* diukur dengan 3 (tiga) indikator valid, dengan nilai *outer loading* berkisar antara 0,828 - 0,907. Ini menjelaskan bahwa ketiga indikator pada pengukuran tersebut memiliki korelasi yang kuat dalam mencerminkan variabel *Work discipline*. Tingkat *Convergent Validity*, yang ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar  $0,826 > 0,50$  dan dapat dinyatakan bahwa terpenuhi kriteria untuk *convergent validity* yang baik. Secara keseluruhan, variasi item pengukuran X2.1 – X2.3 mencapai 8,26%, yang menunjukkan bahwa lebih setengah varian yang diukur dapat diuraikan oleh konstruk tersebut. Dengan demikian, indikator-indikator yang peruntukkan dalam penelitian ini terbukti relevan dan efektif dalam mencerminkan variabel *Work Discipline*. Di antara ketiga item pengukuran tersebut, item X2.P2 dan X2.P3 memiliki nilai *outer loading* tertinggi, yaitu (0,869) dan (0,907). Ini menunjukkan bahwa pengukuran berkaitan dengan setiap karyawan tidak hanya memenuhi kewajiban mereka dengan tepat waktu, tetapi juga secara aktif mencari peluang

untuk pengembangan diri dapat melalui pelatihan seminar, sehingga meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka secara keseluruhan.

#### 4.3.1.2 *Reliability*

Reliabilitas suatu konstruk umumnya diukur dengan nilai *Alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit. Kedua ukuran ini saling melengkapi dalam menilai konsistensi internal dan validitas alat ukur yang digunakan (Sarstedt et al., 2021). *Composite Reliability* sebaiknya berada di atas 0,7 untuk mencapai standar yang baik, meskipun dalam kondisi tertentu nilai 0,6 masih dapat dianggap sebagai batas yang dapat diterima (F. Hair Jr et al., 2014). *Cronbach's Alpha* merupakan ukuran alternatif untuk reliabilitas yang menetapkan ambang batas serupa, tetapi umumnya memberikan nilai lebih rendah dibandingkan dengan *Composite Reliability* (Hair et al., 2019).

Berdasarkan hasil *Measurement Model Evaluation*, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel memperlihatkan kinerja baik. Untuk variabel *Employees Performance*, nilai *Composite Reliability* tercatat sebesar 0.902, sedangkan *Cronbach's Alpha* mencapai 0.838, keduanya lebih dari 0,70. Variabel *Leadership Style* memiliki *Composite Reliability* 0.914, dan *Cronbach's Alpha* 0.875, juga di atas 0,70. Selanjutnya, variabel *Work Discipline* menunjukkan *Composite Reliability* 0.950 dan *Cronbach's Alpha* 0.930 yang juga > 0,70.

Dengan demikian, semua variabel yang digunakan dalam penelitian menunjukkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,70. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang mengukur variabel laten dapat

dipandang sebagai indikator yang reliabel. Artinya, indikator-indikator tersebut memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran dan mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud dengan baik.

#### 4.3.1.3 *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan tercapai ketika penilaian akar dari kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) lebih tinggi daripada nilai korelasi antara variabel laten, yang menyatakan bahwa setiap variabel laten dapat dibedakan secara jelas dan tidak saling tumpang tindih, sehingga mencerminkan efektivitas alat ukur dalam menangkap atribut unik dari masing-masing konstruk yang diteliti menurut (Haryono, 2016).

**Tabel 4. 8**  
***Cross Loading***

<b>NO.</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b><i>EMPLOYEES PERFORMAN CE</i></b>	<b><i>LEADERSHIP STYLE</i></b>	<b><i>WORK DISCIPLINE</i></b>
1	Kepemimpinan diretif	0.672	0.880	0.594
2	Kepemimpinan supportif	0.623	0.901	0.588
3	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	0.705	0.935	0.677
4	Kepemimpinan partisipatif	0.686	0.919	0.700
5	Tepat waktu	0.650	0.471	0.828
6	Bertanggung jawab dalam bekerja	0.736	0.715	0.869
7	Pengembangan diri	0.625	0.627	0.907
8	Kualitas	0.886	0.655	0.640
9	Kuantitas	0.857	0.538	0.635
10	Kehadiran ditempat kerja	0.822	0.564	0.663
11	Sikap Kooperatif	0.844	0.742	0.700

Sumber : Data yang diolah, 2024

Hasil pengujian yang tertera pada table 4.9 merujuk adanya pengaruh kuat dalam setiap indicator dengan variable atau konstruk itu sendiri dibandingkan dengan korelasi mereka terhadap variabel lainnya.

**Tabel 4. 9**

*Fornell-Lacker*

<b>VARIABEL</b>	<b><i>EMPLOYEES PERFORMANCE</i></b>	<b><i>LEADERSHIP STYLE</i></b>	<b><i>WORK DISCIPLINE</i></b>
<b><i>EMPLOYEES PERFORMANCE</i></b>	0.853		
<b><i>LEADERSHIP STYLE</i></b>	0.740	0.909	
<b><i>WORK DISCIPLINE</i></b>	0.776	0.706	0.869

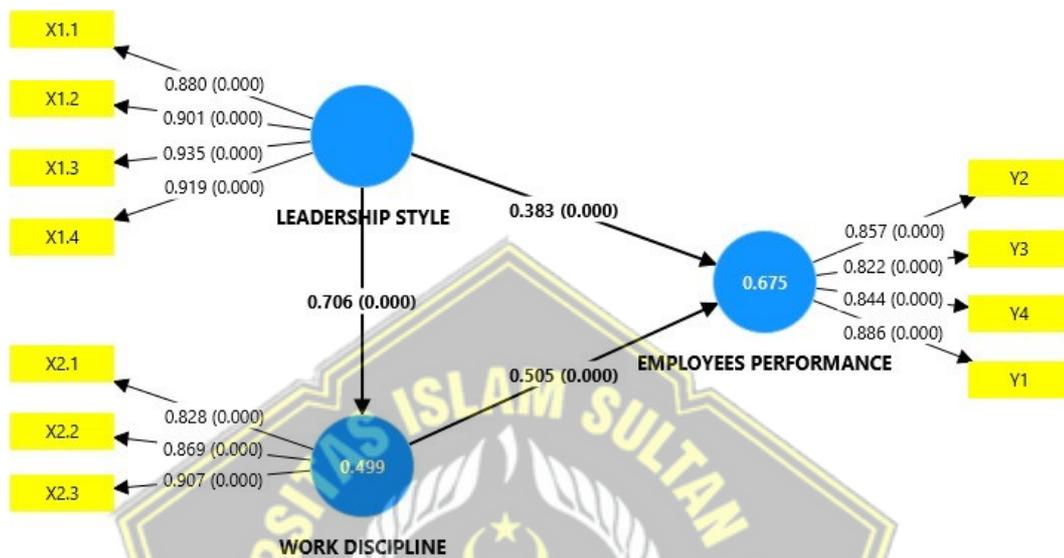
Sumber : Data yang diolah, 2024

Analisis *cross-loadings* ini didukung oleh evaluasi validitas diskriminan yang menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*. Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk lebih besar dibanding dengan korelasi antar konstruk. Oleh sebab itu, dapat menyimpulkan bahwa model pengukuran pada penelitian menunjukkan validitas diskriminan yang memadai.

### 4.3.2 Analisis model struktural (*Outer Model*)

#### 4.3.2.1 Uji path coefficient

Gambar Uji Path Coefficient



Gambar 4. 1

Uji Path Coefficient

Proses ini dimulai dengan menentukan hubungan antara konstruk yang diusulkan dalam model penelitian. Uji ini bertujuan untuk menilai besarnya dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat dilihat dari gambar yang ada, bahwa nilai pada *path coefficient* terbesar pada hubungan variabel *Leadership Style* (X1) terhadap *Work Discipline* (X2) dengan nilai 0,706. *Path coefficient* terbesar kedua pada hubungan variabel *Work Discipline* (X2) terhadap *Employees Performance* (Y) dengan nilai 0,505. Kemudian *Path coefficient* dengan pengaruh terkecil terdapat pada hubungan *Leadership Style* (X1) terhadap *Employees Performance* (Y) dengan nilai 0,383.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai *path coefficient* variabel-variabel yang digunakan pada penelitian seperti *leadership*

*style*, *work discipline* dan *employees performance* menunjukkan hubungan yang positif. Hal tersebut mencerminkan bahwa nilai variabel independen (*leadership style*) dan (*work discipline*) dapat meningkatkan nilai variabel dependen (*employees performance*).

#### 4.3.2.2 R-Square

R-squared ( $R^2$ ) merupakan suatu ukuran dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif model dalam menjelaskan variasi data. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa baik kecocokan antara model yang diusung dengan data yang tersedia, dengan rentang nilainya antara 0 sampai 1. Semakin tinggi pada nilai  $R^2$ , semakin bagus model dalam mendefinisikan variabilitas yang ada dalam data.

**Tabel 4. 10**  
**Nilai R-Square**

VARIABEL	R-square	R-square adjusted	Keterangan
<b>EMPLOYEES PERFORMANCE</b>	0.675	0.669	Sedang
<b>WORK DISCIPLINE</b>	0.499	0.495	Rendah

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan, nilai R-Squared memberikan wawasan yang jelas tentang seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam model penelitian. Untuk konstruk *Employees performance*, nilai R-square tercatat 0,675 (sedang), yang berarti bahwa 67,5% dari variabilitas pada *Employees Performance* dapat dijelaskan dengan faktor yang terdapat dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pengaruh pada *Employees performance* berasal dari variabel yang dianalisis, sementara 32,5% selebihnya dipengaruhi dengan faktor faktor lainnya diluar dari model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Di sisi lain, konstruk *work discipline* memiliki nilai R-Square sebesar 0,499 (rendah), yang tergolong sedang. Ini berarti bahwa 49,9% variasi melalui kinerja karyawan dapat diuraikan oleh variabel variabel pada model. Namun, masih ada 50,1% variabilitas yang tidak dapat dijelaskan, menandakan bahwa faktor-faktor lain mungkin turut memengaruhi kinerja tersebut. Secara keseluruhan, kedua nilai R-Square memberikan informasi penting mengenai seberapa besar dampak variabel-variabel yang dianalisis terhadap konstruk yang diteliti dalam penelitian.

#### 4.3.2.3 Q-Square

Selanjutnya pengukuran model struktural merupakan *predictive relevance* (Q-Square). Hasil penghitungan tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4. 11**  
**Nilai Q-Predict**

<b>Indikator</b>	<b>Q<sup>2</sup> predict</b>
Kualitas	0.415
Kuantitas	0.266
Kehadiran ditempat kerja	0.272
Sikap kooperatif	0.516
Tepat waktu	0.167
Bertanggung jawab dalam bekerja	0.481
Pengembangan diri	0.359

Sumber : Data yang diolah, 2024

Metode *Q-Square* untuk relevansi prediktif digunakan untuk menilai seberapa efektif sebuah model struktural dalam memprediksi nilai observasi dan memperkirakan parameter model dengan akurasi. Jika nilai *Q-Square* lebih besar > 0, ini menyatakan bahwa model penelitian mempunyai kemampuan prediktif yang baik. Berbanding terbalik, jika nilai *Q-Square* < 0, model tersebut dianggap mempunyai kemampuan prediktif yang rendah, yang berarti ia kurang mampu

memprediksi observasi dengan baik dan tidak akurat dalam memperkirakan parameter yang ada.

**Tabel 4. 12**  
**Nilai PLS predict**

Indikator	PLS-SEM RMSE	PLS-SEM MAE	LM_RMSE	LM_MAE
Kualitas	0.641	0.458	0.664	0.479
Kuantitas	0.714	0.508	0.737	0.519
Kehadiran ditempat kerja	0.627	0.461	0.646	0.491
Sikap kooperatif	0.536	0.419	0.584	0.406
Tepat waktu	0.657	0.486	0.677	0.497
Bertanggung jawab dalam bekerja	0.541	0.426	0.533	0.387
Pengembangan diri	0.583	0.433	0.605	0.444

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan dengan tabel yang disajikan, analisis PLS SEM menunjukkan penilaian RMSE dan MAE untuk berbagai variabel yang diukur. Secara keseluruhan, model PLS-SEM menunjukkan performa yang lebih baik dalam memprediksi variabel-variabel ini dibandingkan dengan model Linear, terutama terlihat dari nilai RMSE dan MAE yang lebih tinggi pada indikator Y dan X2. Temuan ini mengindikasikan bahwa PLS-SEM lebih efektif dalam memberikan akurasi prediksi untuk variabel-variabel yang diukur pada penelitian ini.

### 4.3.3 Uji Hipotesis

Dalam langkah pengujian hipotesis ini, untuk mempertimbangkan signifikansi hubungan antara variabel independen dengan dependen, dilakukan analisis terhadap nilai *P-value* dan perbandingan *T-Statistic* yang dihasilkan dari proses *bootstrap* dengan nilai T-tabel. Hipotesis akan diterima jika *T-Statistic* melebihi nilai T-tabel yang telah ditentukan sebelumnya. Tingkat signifikansi yang

dipakai pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05, yang menunjukkan adanya kemungkinan 5% untuk melakukan kesalahan dalam menolak hipotesis yang sebenarnya benar, sementara probabilitas kebenaran hipotesis adalah 95%. Penelitian ini menerapkan pengujian dua arah (*two-tail*). Berikut adalah hasil output *bootstrapping* dari *Smart PLS* terkait koefisien jalur (*path coefficients*):

**Tabel 4. 13**

**Hasil Uji T-Statistik**

No.	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	P values	Keterangan
1	<b>LEADERSHIP STYLE -&gt; EMPLOYEES PERFORMANCE</b>	0.383	0.379	0.107	3.569	0.000	H1 Diterima, Positif, Signifikan
2	<b>LEADERSHIP STYLE -&gt; WORK DISCIPLINE</b>	0.706	0.701	0.069	10.239	0.000	H2 Diterima, Positif, Signifikan
3	<b>WORK DISCIPLINE -&gt; EMPLOYEES PERFORMANCE</b>	0.505	0.505	0.101	4.994	0.000	H3 Diterima, Positif, Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan melalui Tabel 4.13, berikut adalah hasil dalam pengujian untuk semua hipotesis yang diuji :

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa *Leadership Style* (LS) berpengaruh positif signifikan terhadap *Employees Performance* (EP). Hasil menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.383 dengan T-statistik 3.569 dan P-value 0.000 ini terindikasi bahwa *Leadership Style* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employees Performance*.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa *Work Discipline* (WD) berpengaruh positif signifikan terhadap *Employees Performance* (EP). Hasil

menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.505 dengan T-statistik 4.994 dan P-value 0.000 ini terindikasi bahwa *Work Discipline* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employees Performance*.

3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Leadership Style* (LS) mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Discipline* (WD). Hasil menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.706 dengan T-statistik 10.239 dengan P-value 0.000 ini terindikasi bahwa *Leadership Style* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Work Discipline*.

Secara keseluruhan hasil pada penelitian mendukung semua hipotesis, menjelaskan bahwa *Leadership Style* dan *Work Discipline* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employees Performance*.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh *Leadership Style* terhadap *Employees Performance***

Hasil dari penelitian menjelaskan *Leadership Style* (LS) mempunyai pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Employees Performance* (EP). Dapat menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan khususnya melalui indikator kepemimpinan supportif dan partisipatif. Kepemimpinan supportif menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, yang mendorong mereka untuk meningkatkan kuantitas hasil kerja. Sementara itu, kepemimpinan partisipatif melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang tidak hanya menumbuhkan rasa mempunyai terhadap pekerjaan mereka tetapi juga mendorong sikap kooperatif di antara rekan-rekan. Dengan mengintegrasikan kedua gaya kepemimpinan ini, pemimpin dapat membangun tim yang lebih

produktif dan kolaboratif, di mana karyawan dapat termotivasi dalam memberikan yang terbaik untuk kuantitas dan kualitas tugas mereka, sehingga secara keseluruhan meningkatkan kinerja organisasi.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan (Alam et al., 2021; Arifuddin et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengaruh *Leadership Style* terhadap *Employees Performance* adalah positif signifikan.

#### **4.4.2 Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employees Performance***

Hasil dari penelitian menunjukkan *Work Discipline* (WD) mempunyai pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Employees Performance* (EP). Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang disiplin dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada kualitas hasil kerja. Selain itu, rasa tanggung jawab yang kuat dapat mendorong karyawan bukan hanya untuk memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga berusaha untuk menumbuhkan kuantitas pekerjaannya. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai bisa mengelola waktu dan kemampuan dengan efektif, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, baik ditinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas. Hal ini berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan variabel juga dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan (McCarter et al., 2022b; Richard Frimpong Oppong & Ian Wooton, 2020) yang mengatakan bahwa pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employees Performance* merupakan positif signifikan.

#### 4.4.3 Pengaruh *Leadership Style* terhadap *Work Discipline*

Hasil penelitian ini, menyatakan bahwa *Leadership Style* (LS) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Work Discipline* (WD). Dapat disimpulkan bahwa Dalam Kepemimpinan yang bersifat direktif memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang terstruktur, sehingga karyawan memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka dan merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Di sisi lain, kepemimpinan supportif dapat menciptakan suasana lingkungan yang mendukung pengembangan diri, di mana karyawan merasa dilibatkan dan didorong untuk meningkatkan keterampilan serta kompetensi mereka. Kombinasi kedua gaya kepemimpinan ini berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja, di mana karyawan tidak hanya bertanggung jawab atas tugas yang diemban, tetapi juga termotivasi untuk terus belajar dan berkembang.

Hubungan variabel juga dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi et al., 2020b) yang menunjukkan bahwa pengaruh *Leadership Style* terhadap *Work discipline* adalah positif signifikan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menjawab rumusan masalah yaitu, “Bagaimana *Employees Performance* dapat ditingkatkan melalui penerapan *Leadership Style* dan *Work Discipline*” penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Employees Performance* dapat tercapai melalui kedua variabel tersebut.

1. *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Employees Performance*. Gaya kepemimpinan yang efektif menumbuhkan motivasi dan kepuasan kinerja karyawan dapat mendorong karyawan dalam tercapainya hasil yang baik. Dengan menciptakan suasana positif dan kolaboratif, pemimpin membantu membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang dampaknya langsung kepada kinerja karyawan.
2. *Work Discipline* juga berpengaruh positif terhadap *Employees Performance*. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus, tanggung jawab, dan dapat menyelesaikan secara tugas tepat waktu, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Selain itu, disiplin yang baik terciptanya budaya kerja yang lebih teratur dan profesional, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Work Discipline*. pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan contoh perilaku yang baik dapat memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan dan standar kerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif membantu terciptanya

lingkungan yang mendorong disiplin, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian ini, pada penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa untuk dalam kinerja karyawan, penting untuk fokus pada peningkatan *Leadership Style* dan *Work Discipline* sebagai strategi yang efektif.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Pada hasil penelitian berikut, diharapkan mampu berkontribusi dalam pemahaman yang mendalam tentang strategi guna meningkatkan kinerja karyawan yang efektif di industri perdagangan berjangka komoditi PT. Equityworld Futures Semarang. Peningkatan pemahaman ini melibatkan fokus pada *Leadership Style*, *Work Discipline* dan *Employees performance*.

### 1. *Leadership Style*

Pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan untuk bawahannya dalam menciptakan lingkungan kerja positif dan meningkatkan produktivitas kerja bawahannya. Pemilihan gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan setiap karyawan. Pada Pengembangan keterampilan karyawan dapat melalui pelatihan dan mentoring berdampak krusial pada prestasi. Dalam pemecahan masalah, pemimpin melakukan diskusi dengan karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas keputusan dan meningkatkan rasa keterlibatan. Dengan demikian, penyesuaian gaya kepemimpinan menjadi kunci untuk kinerja organisasi yang optimal.

### 2. *Work discipline*

Disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh bagi efektivitas kinerja perusahaan. Kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penetapan standar kerja yang jelas dan konsisten diperlukan untuk menumbuhkan disiplin kerja karyawan. Dengan mendukung pengembangan sikap disiplin melalui pelatihan dan pembelajaran, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkomitmen dan bertanggung jawab atas tugas mereka.

### 3. *Employees performance*

Kinerja karyawan tinggi berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan atas tujuan perusahaan yang ditetapkan. Dalam peningkatan kualitas kinerja perlu menerapkan strategi yang mendukung, seperti menyediakan pelatihan yang relevan seperti halnya workshop yang berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penawaran gaji yang kompetitif untuk karyawan yang memiliki kuantitas dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, fokus pada pengembangan kinerja karyawan menjadi kunci untuk mencapai hasil yang optimal dan mendorong keberlanjutan organisasi.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan pada penelitian tertuju pada perhitungan R-Square ( $R^2$ ). Hal ini dapat menjadi fokus untuk diteliti selanjutnya dalam studi-studi mendatang yang mengangkat variabel yang sama. Hasil nilai R-square *Employees Performance* sebesar 0.675 dan *Work Discipline* sebesar 0,499. Nilai  $R^2$  2 variabel tersebut dalam

kategori interpretasi sedang dan rendah. Nilai  $R^2$  lebih tinggi menunjukkan bahwa model tersebut lebih efektif dalam menjelaskan variabilitas data. Oleh karena itu, ini membuka peluang untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan model-model lain yang masih relevan dengan konteks peningkatan *Employees Performance* melalui *Work Discipline*. Peneliti mengusulkan variabel *Motivation* sebagai mediasi untuk meningkatkan *Employees Performance*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Pratiwi et al., 2024), dengan menambahkan variabel motivasi sebagai mediasi dalam penelitian, dapat berpengaruh kepada R-Square *Employee Performance* yang menunjukkan nilai 0,866 (Tinggi).



## LAMPIRAN

### A. Daftar Pertanyaan Kuesioner

Peneliti, Rif'an Hidayat, mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang, memohon kerelaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu dalam pengisian kuesioner yang berhubungan sesuai penelitian saya mengenai “Peran *Leadership Style* dan *Work Discipline* dalam upaya peningkatan *Employees Performance* PT. Equityworld Futures Semarang”. Penelitian ini merupakan salah satu sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada tahun 2024.

Diharapkan, melalui penelitian ini dapat berkontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dan *employees performance* di perusahaan. Oleh karena itu, saya sangat menghargai kerelaan saudara dalam pengisian kuesioner ini dengan jujur sesuai kondisi yang ada. Seluruh informasi yang saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan guna tujuan penyusunan skripsi, tanpa untuk publikasi lebih lanjut.

Atas kerja sama dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih. Narahubung : 085336410682 (Rif'an Hidayat).

Semarang, 22 Oktober 2024

Yang Menyatakan,

Rif'an Hidayat

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Masa kerja :

### I. PETUNJUK UNTUK PENGISIAN KUESIONER

Silakan saudara memilih dan mengisi jawaban yang sesuai kondisi yang ada dengan memberi tanda (√) pada pilihan yang telah disediakan.

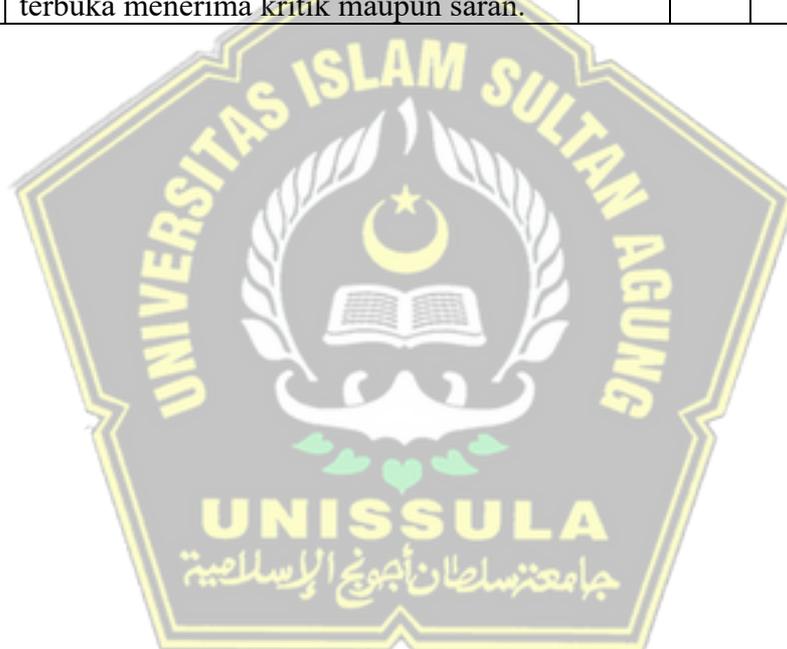
<b>STS</b>	1	2	3	4	5	<b>SS</b>
------------	---	---	---	---	---	-----------

### II. DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memilih skor 1-5 untuk menentukan jawaban pada setiap pertanyaan yang anda pilih :

No.	Pernyataan	Skor				
		STS				SS
		1	2	3	4	5
<b>Leadership Style</b>						
1	Pemimpin selalu memberi tahu saya dengan jelas terkait apa yang harus dilakukan, dan bagaimana melakukannya.					
2	Pemimpin selalu menjalin hubungan baik dengan para karyawan.					
3	Pemimpin selalu memotivasi saya untuk bekerja dengan optimal.					
4	Pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada saya untuk mendiskusikan masalah dengan pemimpin.					
<b>Work Discipline</b>						
5	Saya bisa melaksanakan pekerjaan sesuai rencana serta jadwal yang ditetapkan.					

6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.					
7	Saya dapat mengembangkan keterampilan saya guna meningkatkan produktivitas.					
8	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat saya lebih disiplin.					
<b><i>Employees Performance</i></b>						
9	Saya sangat cermat dan teliti dalam melaksanakan tugas.					
10	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
11	Saya selalu hadir kerja sesuai aturan dan tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin.					
12	Saya mampu bekerjasama dan bersikap terbuka menerima kritik maupun saran.					



## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Lawalata, I. L. D., Maricar, R., & Halim, A. (2021). *Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance*. 2, 123–131.
- Al-bdareen, R. (2020). The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process. *International Journal of Asian Social Science*, 10(4), 193–206. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.104.193.206>
- Amussah, A. (2020). *LEADERSHIP STYLES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*.
- Araffat, Moh. Y., Ali, H., Bangsawan, Moh. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Araffat, Moh. Y., Ali, H., Bangsawan, Moh. I., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7, 758–767. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116>
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Boyatzis, R., Smith, M. L., & Van Oosten, E. (2019). *Helping People Change: Coaching with Compassion for Lifelong Learning and Growth*. Harvard Business Review Press. <https://books.google.co.id/books?id=wpuNDwAAQBAJ>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods* (Twelfth edition). McGraw-Hill/Irwin.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2019). *Applied behavior analysis* (Third edition). Pearson.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed). SAGE Publications, Inc.
- Darsana, I. M., & Sudjana, I. M. (2022). A Literature Study of Indonesian Tourism Human Resources Development in the Era of Society 5.0. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 2691–2700. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2014>
- Equityworld Futures*. (2024). [https://www.equityworld-futures.com/index.php/id/?gad\\_source=1&gbraid=0AAAAADRg7OY8tap4b2pf3MY508DmPnsDV&gclid=CjwKCAjwnqK1BhBvEiwAi7o0X2tM](https://www.equityworld-futures.com/index.php/id/?gad_source=1&gbraid=0AAAAADRg7OY8tap4b2pf3MY508DmPnsDV&gclid=CjwKCAjwnqK1BhBvEiwAi7o0X2tM)

CUPVuWtFVGZ7nAXxg4CdZS9\_9gPC6yNSCZ3zeOtt7hcMq\_V18hoC8  
QMQAxD\_BwE

- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). THE INFLUENCE OF WORK TRAINING, COMPETENCE AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LESTARINDO PERKASA. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Fahmi, P., Sudjono, ., Parwoto, ., Supriyatno, ., Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, ., Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>
- Ghozali, imam. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hafni S, L., Himawan, A., Safari SD, S., & Firdaus, F. (2022). EFFECT OF LEADERSHIP AND WORKLOAD ON WORK MOTIVATION AND EMPLOYEES PERFORMANCE PT. BANK RIAU KEPRI PEKANBARU BRANCH. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, Volume 1(1), 60–78.
- Hair, J. F., C. BLACK, W., J. BABIN, B., & E. ANDERSON, R. (2010). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS*. Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handayani, R. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 3(1), 53–60.
- Handayani, R. (2020a). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Trussmedia Grafika.
- Handayani, R. (2020b). The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. *PINISI Discretion Review*, 3(1), 53. <https://doi.org/10.26858/pdr.v3i1.13272>
- HAPSARI, D., RIYANTO, S., & ENDRI, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 595–604. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO2.0595>

- Haryono, S. (2016). *METODE SEM UNTUK PENELITIAN MANAJEMEN AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hayes, A. (2024). *What Is a Brokerage Firm? How It Makes Money, and Types*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/b/brokerage-company.asp>
- Hendy, T., Laturmas, Y., Miftahorrozi, M., Fitriyatul Bilgies, A., & Maya Putra, M. U. (2022). Analysis Of The Role Of Team Work And Team Communication On Employee Performance Of Futures Trading Brokerage Companies. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5) 2022 : 2975-2986. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1104>
- Hersona, S., Sidharta, I., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung. (2017). INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Isvandiani, A., & Idris, B. A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG MALANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jeong, Y. H., Healy, L. C., & McEwan, D. (2023). The application of Goal Setting Theory to goal setting interventions in sport: A systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 16(1), 474–499. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1901298>
- Kale, J. R., Ryan, H. E., & Wang, L. (2019). Outside employment opportunities, employee productivity, and debt discipline. *Journal of Corporate Finance*, 59, 142–161. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.08.005>
- Kalodimos, J. (2017). Internal governance and performance: Evidence from when external discipline is weak. *Journal of Corporate Finance*, 43, 193–216. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2017.01.005>
- Kusuma, A., & Rizal, G. Z. (2024). *THE ROLE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE - STUDY AT CITY CINEMA MALL PAMEKASAN REGENCY, INDONESIA*. Vol.7, No.1.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the Benefits and Overcoming the Pitfalls of Goal Setting. *Organizational Dynamics*, 35(4), 332–340. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.008>
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *American Institutes Research, Washington Office*, 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. 02(02).
- McCarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022a). How work discipline and leadership influence employees' performance? *International Journal of Educational Administration*,

- Management, and Leadership*, 17–26.  
<https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i1.73>
- McCarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022b). How work discipline and leadership influence employees' performance? *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 17–26.  
<https://doi.org/10.51629/ijeamal.v3i1.73>
- Moldoveanu, M. (2019). *Gaps in traditional executive education are creating room for approaches that are more tailored and democratic*.
- Mulyana, A., Ridaryanthi, M., Faridah, S., Umarella, F. H., & Endri, E. (2022). Socio-Emotional Leadership Style as Implementation of Situational Leadership Communication in the Face of Radical Change. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(3), 150.  
<https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0074>
- N, I., S, A., & N, H. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Social Science*, 1(1).
- PANCASILA, I., HARYONO, S., & SULISTYO, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>
- Parashakti, R. D., Haryadi, A., & Nashar, M. (2018). Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta). *KnE Social Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3392>
- Pratiwi, A. A., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar (Studi Kasus Kota Padang)*. 8.
- Priyono, D. (2008). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Doddy Adhimursandi. (2020a). *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Doddy Adhimursandi. (2020b). *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Renaldo, N., Putra, R., Suhardjo, S., Suyono, S., & Putri, I. Y. (2022). Strategi Menurunkan Turnover Intention Akuntan Pada Kantor Jasa Akuntansi Pekanbaru Tahun 2021. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.  
<https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.588>
- Richard Frimpong Oppong & Ian Wooton. (2020). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK

- MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLES (Case Study on Medical Doctor and Nurses in Canada). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(4), 127–134. <https://doi.org/10.59733/medalion.v1i4.57>
- Rinjani, R., Rahwana, K. A., & Asyiah, A. K. (2024). *The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance (Census Of Civil Servants At The Department Of Cooperatives, Micro, Small And Medium Enterprises, Industry And Trade, Tasikmalaya City)*.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1, 55–61.
- Samodra, F. P. (2022). *Profil PT Equityworld Futures, Perusahaan Pialang di Indonesia—Page 3—Hot Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/hot/read/5142480/profil-pt-equityworld-futures-perusahaan-pialang-di-indonesia?page=3>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–40). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1)
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. E. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2)
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, S. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. ALFABETA BANDUNG.
- Syukri, M. (2019). The Influence Of Leadership Style, And Organizational Commitment, On Employee Discipline And Also Its Impact On Employee

- Performance Of The Dharmasraya District Community And Village Empowerment Office. *Archives of Business Research*, 7.
- T. Suharto, F. (2014). *Menambang Kekayaan dari Bisnis Emas Tanpa Mengeruk Alam* (Reyendra L. Toruan). Komputindo.
- Thakur, D. J., Verma, P., & Sharma, D. (2020). Demographic analysis of Ethical Leadership Style and Employee Performance. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(3), 5645–5651.
- W. Bohlander, G., W. Sherman, A., A. Snell, S., & Sherman, A. (2000). *Managing Human Resources* (12th ed.). South-Western College Pub.



## LAMPIRAN

### B. Daftar Pertanyaan Kuesioner