

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI *GREEN FARM* KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**ILHAM PUTRA PRATAMA**  
NPM: 19.1.02.02.0061

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

Skripsi oleh:

**ILHAM PUTRA PRATAMA**  
NPM: 19.1.02.02.0061


Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI *GREEN FARM* KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 22 Juni 2023

Pembimbing I

  
Diah Ayu Septi Fauji, M.M.  
NIDN. 0711098703

Pembimbing II

  
Poniran Yudha Leksono, M.M.  
NIDN : 0704047306

Skripsi oleh:

**ILHAM PUTRA PRATAMA**  
NPM: 19.1.02.02.0061

Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI *GREEN FARM* KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal: 17 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
2. Penguji I : Rony Kumiawan, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksone, M.M.



## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Ilham Putra Pratama  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 08 September 2000  
NPM : 19.1.02.02.0061  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,  
Yang Menyatakan



Ilham Putra Pratama  
NPM. 19.1.02.02.0061

**Motto:**

"Dengan Ilmu, Kami Menyongsong Cerdasnya Masa Depan."

**Kupersembahkan karya ini buat:**

"Skripsi ini saya dedikasikan dengan penuh cinta dan penghargaan kepada orang tua kami yang selalu memberikan dukungan, doa, dan motivasi selama perjalanan pendidikan kami. Tidak lupa, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan ilmu berharga dalam menyusun skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat."

## ABSTRAK

**Ilham Putra Pratama:** Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di *Green Farm* Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) perlu ditingkatkan karena SDM juga mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di *Green Farm* Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 pegawai *Green Farm* Kediri, yang didapat menggunakan analisis multivariete dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm* Kediri.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di *Green Farm* Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Diah Ayu Septi Fauji, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Seluruh pegawai dan atasan *Green Farm* Kediri yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 22 Juni 2023



**ILHAM PUTRA PRATAMA**  
NPM: 19.1.02.02.0061



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	7
A. Kajian Teori.....	7
1. Kinerja .....	7
2. Kepemimpinan .....	9
3. Motivasi.....	13
4. Disiplin Kerja .....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Berfikir.....	22
D. Kerangka Konseptual .....	24
E. Hipotesis .....	25
BAB III : METODE PENELITIAN .....	26
A. Variabel Penelitian .....	26
1. Identifikasi variabel penelitian .....	26
2. Definisi operasional variabel penelitian .....	26
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	29
1. Pendekatan Penelitian.....	29
2. Teknik Penelitian.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	30
1. Populasi .....	30
2. Sampel .....	30
E. Instrumen Penelitian .....	31
1. Pengembangan Instrumen .....	31

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	33
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	35
1. Sumber Data .....	35
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data .....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36
1. Teknik Analisis Deskriptif .....	36
2. Uji Asumsi Klasik .....	36
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
5. Uji Hipotesis .....	40
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	 43
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	43
B. Gambaran Umum Responden .....	47
C. Analisis Data .....	57
1. Uji Asumsi Klasik .....	58
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
D. Uji Hipotesis .....	63
1. Uji t (Parsial) .....	63
2. Uji F (Simultan) .....	64
E. Pembahasan .....	64
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN .....	 68
A. Simpulan .....	68
B. Saran .....	69
 DAFTAR PUSTAKA .....	 71
Lampiran-Lampiran .....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3. 1 : Kisi-kisi Kuesioner Penelitian .....	32
Tabel 3. 2 : Nilai Skala Responden .....	32
Tabel 3. 3 : Rata-rata Distribusi Frekuensi .....	33
Tabel 3. 4 : Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 3. 5 : Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4. 1 : Data Jenis Kelamin Responden .....	48
Tabel 4. 2 : Data Usia Responden.....	48
Tabel 4. 3 : Rata-rata Distribusi Frekuensi .....	49
Tabel 4. 4 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	49
Tabel 4. 5 : Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	51
Tabel 4. 6 : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi .....	54
Tabel 4. 7 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin .....	56
Tabel 4. 8 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	59
Tabel 4. 9 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4. 10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4. 11 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	62
Tabel 4. 12 : Hasil Uji t.....	63
Tabel 4. 13 : Hasil Uji F.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		halaman
Gambar 2. 1	: Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4. 1	: Struktur Organisasi <i>Green Farm</i> .....	44
Gambar 4. 2	: Hasil Uji Normalitas .....	58
Gambar 4. 3	: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 : Output SPSS Uji Validitas.....	80
Lampiran 3 : Output SPSS Uji Reliabilitas.....	84
Lampiran 4 : Output SPSS Uji Normalitas .....	85
Lampiran 5 : Output SPSS Uji Multikolinieritas .....	86
Lampiran 6 : Output SPSS Uji Heteroskedastisitas .....	87
Lampiran 7 : Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Lampiran 8 : Output SPSS Analisis Koefisien Determinasi .....	89
Lampiran 9 : Output SPSS Uji t.....	90
Lampiran 10 : Output SPSS Uji F.....	91
Lampiran 11 : Surat Ijin Penelitian .....	92
Lampiran 12 : Surat Balasan Penelitian .....	93
Lampiran 13 : Berita Acara Kemajuan Skripsi .....	94

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang berarti negara yang mengandalkan sektor pertanian. Sektor pertanian meliputi subsektor tanaman bahan makanan, subsektor hortikultura, subsektor perikanan, subsektor peternakan, dan subsektor kehutanan. Pertanian merupakan salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan masyarakat di Indonesia karena mayoritas penduduk Indonesia bekerja sebagai petani.

*Green Farm* Kediri merupakan toko pertanian yang menjual berbagai macam benih sayuran, padi, jagung, pestisida, pupuk, peralatan pertanian dan juga pembibitan sayuran. Dalam suatu perusahaan pasti ada yang namanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) juga mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Sehingga para manajemen diharapkan memperhatikan betul bagaimana dan cara apa yang dapat membuat para

pegawai yang bekerja di bawah pimpinannya memiliki tingkat semangat kerja tinggi, walaupun tanpa adanya paksaan dari atasan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan hasil yang memuaskan, dengan itu tercapai peningkatan hasil kerja yang biasa disebut dengan kinerja.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja pegawai tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Adam & Efni, 2021). Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Pada penelitian Maryadi & Sjarlis (2023) variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Dengan demikian motivasi akan berkaitan dengan alasan

pegawai bekerja, kebahagiaan pegawai, dan semangat pegawai dalam bekerja. Seperti halnya di *Green Farm* diberikan bonus 25rb perjamnya. Pada penelitian Hairunnisa & Ali (2022) variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di samping itu, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Pada penelitian Kusumaningrum & Sari (2019) variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal yang menarik penulis melakukan penelitian di *Green Farm* Kediri adalah karena kepemimpinan yang diterapkan di *Green Farm* Kediri masih belum sesuai target, sehingga kinerja pegawai berbeda dengan teori kepemimpinan yang ada. Motivasi adanya pemberian bonus yang belum mengacu ketentuan peraturan yang berlaku di dinas ketenagakerjaan namun lebih ke personil, dan kedisiplinan yang diterapkan di *Green Farm* Kediri masih kurang karena masih sering adanya pegawai yang telat.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kepemimpinan,**



## **Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di *Green Farm Kediri*”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum maksimal, hal ini masih terjadi adanya kurang teliti atau teledor.
2. Kepemimpinan yang diterapkan masih belum tegas dan cenderung subjektif serta belum bisa memberi teladan yang baik.
3. Motivasi adanya pemberian bonus yang belum mengacu ketentuan peraturan yang berlaku di dinas ketenagakerjaan namun lebih ke personil.
4. Disiplin kerja masih kurang, hal ini masih terjadi karyawan yang datang terlambat.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan juga baik maka penulis harus mengetahui permasalahan penelitian yang diangkat dan dibatasi dengan variabelnya. Oleh karena itu penulis hanya membahas variabel tentang kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuannya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.
3. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.

4. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm* Kediri.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam pengambilan keputusan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di *Green Farm* Kediri.

#### c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Definisi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Selain itu, menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja menurut para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir (hasil) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

###### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Menurut Kasmir (2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan dan pengetahuan khusus
- 2) Pengetahuan
- 3) Desain pekerjaan
- 4) Kepribadian

- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya manajemen
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Iklim kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Kedisiplinan

**c. Tujuan dalam penilaian kinerja**

Menurut Hamali (2018), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasikan keputusan karyawan
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian karyawan
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan.

**d. Manfaat dalam penilaian kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2018), manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4) Penyesuaian kompensasi  
Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi  
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan  
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi  
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

#### **e. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2019), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah

ditetapkan (Robbins & Judge, 2018). Menurut Adam & Efni (2021), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Siagian (2019), kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang saat menjabat sebagai pimpinan organisasi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

#### **b. Fungsi-fungsi Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2019), fungsi pokok kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi instruktif  
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultif  
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin

dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dalam pelaksanaan.

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

### c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2019), gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

### d. Peran Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2018), terdapat tiga peran seorang pemimpin dalam proses memimpin, yaitu:

- 1) Peran Antar Manusia  
Peran antar manusia ini meliputi:
  - a) Peran selaku tokoh
  - b) Peran selaku pemimpin
  - c) Peran selaku penghubung
- 2) Peran informatif  
Peran informatif meliputi:
  - a) Peran selaku pemantau



- b) Peran selaku penyebar
- c) Peran selaku *public relation* (hubungan masyarakat)
- 3) Peran pembuat keputusan  
Peran seorang pemimpin selaku pembuat keputusan meliputi:
  - a) Peran selaku wiraswasta
  - b) Peran selaku penanggung jawab risiko
  - c) Peran selaku pembagi sumber daya
  - d) Peran selaku perunding.

#### e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Harahap & Khair (2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan  
Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan motivasi  
Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan  
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- 5) Tanggung jawab  
Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

### **3. Motivasi**

#### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Siswanto (2020), motivasi merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adanya motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan hidup**  
Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

- 2) **Kebutuhan masa depan**  
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- 3) **Kebutuhan harga diri**  
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 4) **Pengakuan prestasi kerja**  
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **c. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) **Motivasi positif**  
Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- 2) **Motivasi negatif**  
Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### **d. Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019), tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang karyawan.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **e. Indikator Motivasi**

Menurut Afandi (2018), indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) **Kebutuhan hidup**  
Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- 2) **Kebutuhan masa depan**  
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- 3) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**  
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **4. Disiplin Kerja**

#### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Menurut Siswanto (2020), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) sebagai berikut:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

##### 4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

- 5) **Pengawasan Melekat**  
 Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
- 6) **Sanksi Hukuman**  
 Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
- 7) **Ketegasan**  
 Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
- 8) **Hubungan Kemanusiaan**  
 Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **c. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2018), jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Disiplin preventif**  
 Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin

diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2) **Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

**d. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2018) pendekatan disiplin kerja ada tiga, yaitu:

1) **Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) **Pendekatan disiplin dengan tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan  
Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
  - a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
  - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
  - c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
  - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018), disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja  
Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan, dengan datang tepat waktu karyawan dapat melaksanakan tugas agar lebih cepat selesai atau tepat waktu.
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku  
Ketaatan karyawan terhadap aturan kerja merupakan suatu kewajiban, yaitu untuk menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara karyawan dan atasan, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan.
- 3) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas  
Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Metodologi	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
Maryadi & Sjarlis (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,	X1: Kepemimpinan	Kuantitatif	Seluruh variabelnya sama, yang berbeda hanya	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh



Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Metodologi	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar	X2: Motivasi X3: Disiplin Y: Kinerja		permasalahan dan tempat penelitiannya.	signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
Hairunnisa & Ali (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta	X1: Motivasi X2: Disiplin kerja X3: Kepuasan kerja Y : Kinerja	Kuantitatif	Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, perbedaannya pada penelitian saya tidak ada variabel kepuasan kerja.	Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta.
Maytari & Lubis (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai	X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Membahas tentang motivasi dan kinerja pegawai  Pada penelitian saya tidak membahas tentang kepemimpinan dan kedisipinan kerja	Disimpulkan bahwa bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh

Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Metodologi	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
					secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai.
Muslimin (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Kepuasan kerja Y: Kinerja	Kuantitatif	Sama-sama menggunakan metodologi kuantitatif, perbedaannya terletak pada variabel bebasnya.	Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.
Kusumaningrum & Tari (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah Kabupaten Gresik	X1: Motivasi X2: Disiplin kerja Y: Kinerja	Kuantitatif	Sama-sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, perbedaannya pada penelitian tersebut tidak ada variabel kepemimpinan	Motivasi tidak berpengaruh signifikan, disiplin kerja berpengaruh signifikan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah Kabupaten Gresik.

Sumber : Maryadi & Sjarlis (2023), Hairunnisa & Ali (2022), Maytari & Lubis (2021), Kusumaningrum & Sari (2019), dan Muslimin (2020)

## **C. Kerangka Berfikir**

### **1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Adam & Efni (2021) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila kepemimpinan yang diterapkan mampu membuat karyawan sadar untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Maryadi & Sjarlis (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

### **2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Penelitian Maytari (2021) menyimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja pegawai saling berhubungan.

### **3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian

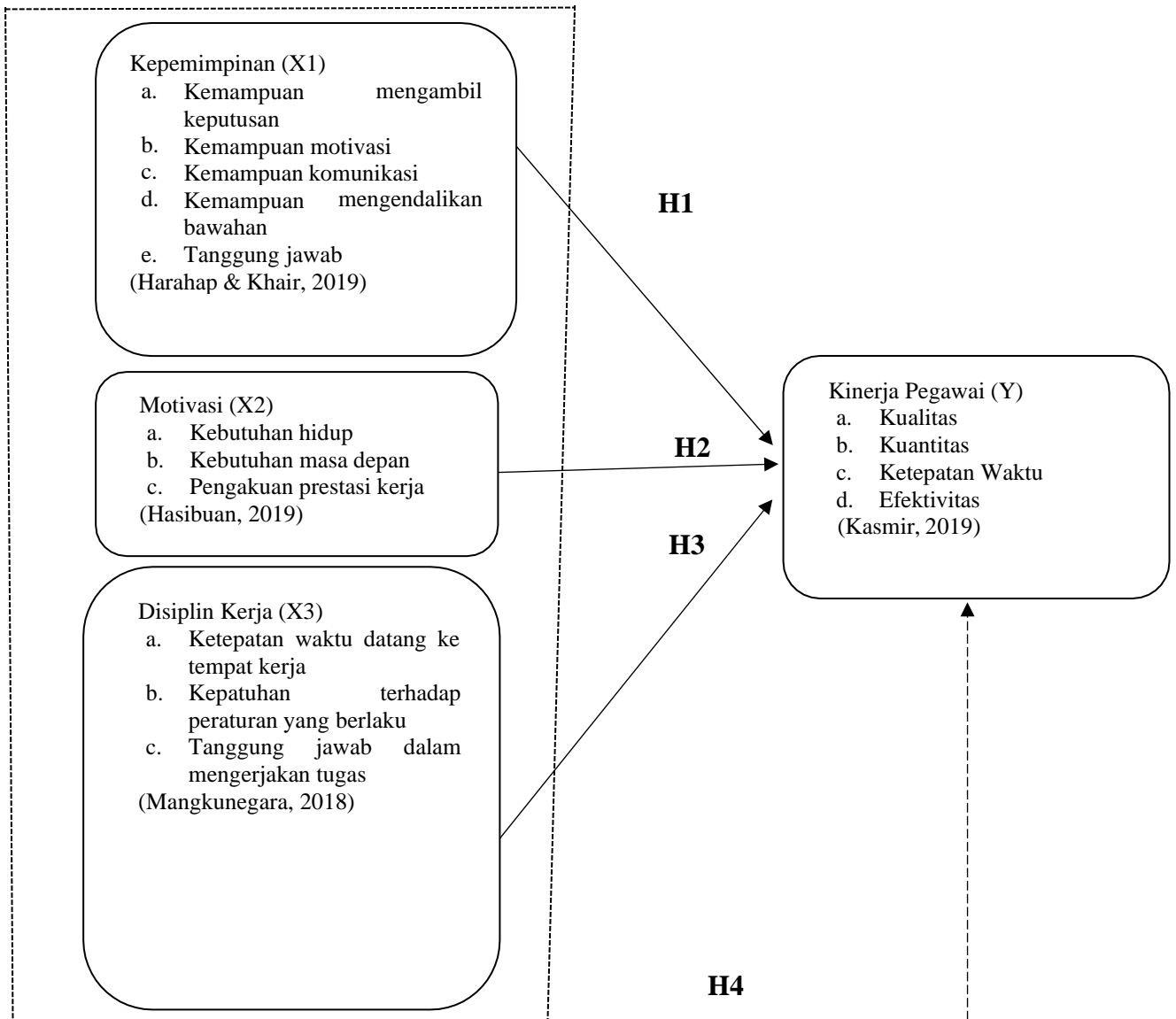
Kusumaningrum & Sari (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **4. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hubungan-hubungan diatas, dalam suatu organisasi, hubungan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai jika memiliki kepemimpinan yang baik, motivasi pegawai yang maksimal dan tingkat kedisiplinan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat pada *Green Farm* Kediri.

### D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah ada di atas maka peneliti membuat kerangka konseptual berikut ini:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

————> = Secara Parsial

-----> = Secara Simultan

## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2019). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1:** Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*

**H2:** Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*

**H3:** Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*

**H4:** Diduga kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Variabel Penelitian**

##### **1. Identifikasi variabel penelitian**

a. *Independent variabel* (variabel Bebas)

Tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).

b. *Dependent Variabel* (Variabel terikat)

Tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam Penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja (Y).

##### **2. Definisi operasional variabel penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang di maksud pada penelitian ini adalah kemampuan pemimpin dalam hubungan tugas dengan karyawan. Adapun indikator dari kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan  
Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan motivasi  
Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan  
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- 5) Tanggung jawab  
Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi yang di maksud pada penelitian ini adalah faktor pendorong karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adapun indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan hidup  
Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan masa depan  
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- 3) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja



Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

#### c. Disiplin Kerja

Disiplin yang di maksud pada penelitian ini adalah perilaku disiplin karyawan *Green Farm* Kediri dalam mematuhi peraturan.

Adapun indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja  
Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan, dengan datang tepat waktu karyawan dapat melaksanakan tugas agar lebih cepat selesai atau tepat waktu.
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku  
Ketaatan karyawan terhadap aturan kerja merupakan suatu kewajiban, yaitu untuk menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara karyawan dan atasan, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan.
- 3) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas  
Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu.

#### d. Kinerja

Kinerja yang di maksud pada penelitian ini adalah hasil kerja dari karyawan *Green Farm* Kediri. Indikator dari kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

*output* serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## **B. Pendekatan dan Teknik Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sendiri menurut Hasibuan (2019) menjelaskan penelitian ini mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

### **2. Teknik Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian adalah pada *Green Farm* Kediri, beralamat Dusun Kecik, Desa Keling, Kecamatan Kepung, Kabupaten Kediri, 64293. Adapun alasan peneliti memilih tempat tersebut karena pada *Green Farm* Kediri ini peneliti menemukan persoalan yang perlu diteliti dan diselesaikan sesuai dengan topik

atau fokus penulis dalam penelitian ini yaitu upaya peningkatan kinerja pegawai yang mempengaruhi variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara acak dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Green Farm* Kediri berjumlah 40 yang terdiri atas 25 karyawan bagian pembibitan sayuran, 10 karyawan bagian promotor, dan 5 karyawan bagian *packing* pesanan benih dan sarana pertanian lainnya.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Apabila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (misalnya: korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan teori tersebut maka besarnya sampel yang akan digunakan pada penelitian ini karena terdapat 4 variabel penelitian (3

independen + 1 dependen) maka jumlah sampelnya yaitu  $10 \times 4 = 40$  sampel. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sensus, menurut Sugiyono (2019) sensus yaitu seluruh elemen atau individu dalam populasi dipilih dan diikutsertakan dalam penelitian atau survei tanpa ada proses pemilihan secara acak.

## **E. Instrumen Penelitian**

Pengertian instrumen itu sendiri menurut Sutrisno (2021), instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah. Kemudian menurut Jufrizen (2018), instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, pengamatan atau daftar pernyataan yang dipersiapkan untuk mendapat informasi dari responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Pengembangan Instrumen**

Kuesioner (angket) dipilih oleh penulis sebagai instrumen karena dengan kuesioner penulis dapat mengetahui bagaimana pendapat masing-masing individu yang menjadi responden melalui pernyataan-pernyataan yang telah dituliskan oleh penulis yang kemudian diisi oleh responden dengan skala atau tingkat signifikansi yang telah ditentukan oleh penulis menggunakan skala likert mulai dari angka 1 sampai dengan 5. Adapun kisi-kisi kuesioner adalah seperti tabel berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Kisi-kisi Kuesioner Penelitian**

Variabel	Indikator	Jumlah Item Pernyataan
Kepemimpinan (X1)	a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan motivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan e. Tanggung jawab	10
Motivasi Kerja (X2)	a. Kebutuhan hidup b. Kebutuhan masa depan c. Pengakuan prestasi kerja	6
Disiplin Kerja (X3)	a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja b. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku c. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	6
Kinerja (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas	8

Sumber: Data yang diolah, 2023

Data yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

**Tabel 3. 2**  
**Nilai Skala Responden**

Nilai	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Untuk mengetahui interval atau rentang skala untuk mengkatagorikan rata-rata dari distribusi frekuensi menurut Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Rata-Rata Distribusi Frekuensi**

Rata-rata	Kategori
$1,00 \leq - \leq 2,33$	Rendah / Tidak Baik
$2,33 < - \leq 3,67$	Sedang / Cukup Baik
$3,67 < - \leq 5,00$	Tinggi / Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

## 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas untuk mengukur sah, atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap indikator valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel dengan bantuan program SPSS versi 25 yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Corelation*.

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,846	0,312	Valid
	X1.1.2	0,663	0,312	Valid
	X1.2.1	0,745	0,312	Valid
	X1.2.2	0,939	0,312	Valid
	X1.3.1	0,548	0,312	Valid
	X1.3.2	0,946	0,312	Valid
	X1.4.1	0,864	0,312	Valid
	X1.4.2	0,769	0,312	Valid
	X1.5.1	0,869	0,312	Valid
	X1.5.2	0,717	0,312	Valid
Motivasi (X2)	X2.1.1	0,886	0,312	Valid
	X2.1.2	0,812	0,312	Valid

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	X2.2.1	0,798	0,312	Valid
	X2.2.2	0,867	0,312	Valid
	X2.3.1	0,886	0,312	Valid
	X2.3.2	0,812	0,312	Valid
Disiplin kerja (X3)	X3.1.1	0,619	0,312	Valid
	X3.1.2	0,689	0,312	Valid
	X3.2.1	0,668	0,312	Valid
	X3.2.2	0,898	0,312	Valid
	X3.3.1	0,799	0,312	Valid
	X3.3.2	0,395	0,312	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1.1	0,592	0,312	Valid
	Y1.1.2	0,484	0,312	Valid
	Y1.2.1	0,847	0,312	Valid
	Y1.2.2	0,800	0,312	Valid
	Y1.3.1	0,650	0,312	Valid
	Y1.3.2	0,817	0,312	Valid
	Y1.4.1	0,592	0,312	Valid
	Y1.4.2	0,469	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki kepercayaan, keandalan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS pengukuran reliabilitas yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,600$ .

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,933	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,917	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,773	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,819	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

## F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

Pengumpulan data didasarkan kepada dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan penelitiannya, dilakukan pengumpulan data langsung dari sumber yang berkaitan.

Lalu data sekunder adalah data yang berasal dari sumber internal (data yang diambil dari lembaga) seperti gambaran umum, struktur organisasi, serta data dari studi kepustakaan (buku, jurnal, penelitian terdahulu).

### 2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), metode pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mengumpulkan data maka ada langkah-langkah yang digunakan yaitu ;

- a. Wawancara (*interview*) adalah melakukan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah karyawan, hal ini dilakukan dengan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dari responden.



- b. Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang disiapkan kepada masing-masing responden.
- c. Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep landasan teori dengan mempelajari berbagai literatur, buku dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Teknik Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2019), dalam *statistic* deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Melakukan uji asumsi klasik sebelum menguji hipotesis dianggap sebagai sebuah syarat yang harus dilakukan pada penelitian kuantitatif. Bila hasil uji asumsi klasik tidak sesuai dengan harapan maka, akan timbul beragam reaksi. Panik yang dirasakan, mentransformasi data, hingga

percobaan untuk mengubah metode. Dalam melakukan analisis regresi berganda, perlu dipenuhi beberapa asumsi sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018), uji ini bertujuan untuk mengetahui suatu model regresi, suku variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Perhitungan uji normalitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS V 25 for Windows dengan uji *normal probability plot*. Pedoman untuk pengambilan uji ini adalah jika uji *normal probability plot* terletak di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal, jika nilai *normal probability plot* menyimpang jauh dari garis diagonal maka data tidak distribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas.

Untuk menemukan apakah terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018), untuk model penelitian yang baik tidak terdapat heterokedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui adanya heterokedastisitas adalah dengan cara sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka kondisi ini mengindikasikan telah terjadinya heterokedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa regresi merupakan metode yang dapat digunakan untuk menginvestigasikan hubungan fungsional antar variabel yang diwujudkan dalam bentuk matematis. Secara manual teknik analisis linear berganda pada penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai  
 B<sub>0</sub> : Parameter Konstanta  
 X<sub>1</sub> : Variabel Kepemimpinan

$X_2$	: Variabel Motivasi
$X_3$	: Variabel Disiplin Kerja
$B_1$	: Koefisien Yang Berhubungan Dengan Variabel Kepemimpinan
$B_2$	: Koefisien yang berhubungan dengan variabel Motivasi
$B_3$	: Koefisien Yang Berhubungan Dengan Variabel Disiplin Kerja
$e$	: <i>Standart Error</i>

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. *Koefisien* determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika ( $R^2$ ) semakin besar, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

Jika  $R^2$  semakin kecil, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *adjusted R Square*. Adapun rumus koefisien determinasi adalah

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya variabel dari variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi

(X2), dan Disiplin Kerja (X3) dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y).

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

### a. Uji Statistik Parsial (t-test)

Menurut Ghozali (2018), Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat.

Untuk melakukan uji t pada penelitian ini, penulis menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

1) Merumuskan hipotesis  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0$  : Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_1$  : Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar ( $\alpha = 0,05$ )

3) Pengambilan Keputusan

- a) Jika signifikansi  $t \leq 0,05$  dan  $t$  hitung  $\geq t$  tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Hal ini berarti ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- b) Jika signifikansi  $t \geq 0,05$  dan  $t$  hitung  $\leq t$  tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

#### **b. Uji Statistik Simultan (F-test)**

Menurut Ghozali (2018), uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan 0,05. Sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

- 1) Merumuskan hipotesis  $H_1$  dan  $H_0$

$H_1$  : Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_0$  : Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

- 2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar ( $\alpha = 0,05$ )
- 3) Pengambilan keputusan:

- a) Jika signifikansi  $F < 0,05$  dan  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika signifikansi  $F > 0,05$  dan  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

##### **1. Sejarah *Green Farm* Kediri**

*Green Farm* merupakan tempat pembibitan sayuran yang berlokasi di pinggiran kota kecil. Tempat ini bukan hanya menjadi tempat pembibitan sayuran, tetapi juga menjadi pusat pertanian yang lengkap dengan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan.

Pak Lukman, seorang petani berpengalaman, mendirikan *Green Farm* pada tahun 2017 dengan tujuan untuk membantu masyarakat sekitar dalam mengembangkan pertaniannya dan berkelanjutan. Awalnya, *Green Farm* hanya melayani jasa pembibitan sayuran dan penjualan benih/pupuk jika ada pesanan dari petani lokal. Mereka tidak menyimpan stok barang secara terus-menerus, tetapi lebih fokus pada kebutuhan spesifik yang diminta oleh pelanggan.

Seiring dengan waktu, popularitas *Green Farm* semakin meningkat. Petani-petani setempat menyadari manfaat dari benih dan pupuk yang ditawarkan oleh *Green Farm*. Mereka menyaksikan pertumbuhan tanaman yang lebih sehat dan menghasilkan hasil panen yang berkualitas. Hal ini menarik minat banyak petani di sekitar kota kecil tersebut.



Pada tahun 2018, mengingat permintaan yang semakin tinggi, Pak Lukman memutuskan untuk membuka sebuah toko yaitu *Green Farm*. Toko tersebut menawarkan berbagai macam sarana dan prasarana pertanian, seperti alat pertanian, peralatan irigasi, pupuk, pestisida, dan masih banyak lagi. Dengan membuka toko, *Green Farm* dapat menyediakan semua kebutuhan petani di satu tempat, memudahkan mereka dalam mengembangkan pertanian mereka.

*Green Farm* juga menjalin kemitraan dengan beberapa kelompok petani kecil di sekitar wilayah. Mereka memberikan dukungan teknis dan bantuan finansial kepada para petani ini agar mereka dapat mengadopsi praktik pertanian dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Seiring berjalannya waktu, *Green Farm* terus berkembang dan mendapatkan reputasi yang baik di antara petani lokal maupun masyarakat umum. Pak Lukman sangat bangga melihat *Green Farm* tumbuh dan memberikan dampak positif bagi petani. Dia berharap dapat melihat pertumbuhan lebih lanjut dan berkontribusi lebih banyak dalam pembangunan pertanian berkelanjutan di masa depan.

## **2. Lokasi *Green Farm* Kediri**

*Green Farm* Kediri berlokasi di Jl. Masjid Al-Qomar Dsn. Kecik, Ds. Keling, Kec. Kepung, Kab. Kediri 64293 Jawa Timur, Indonesia.

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

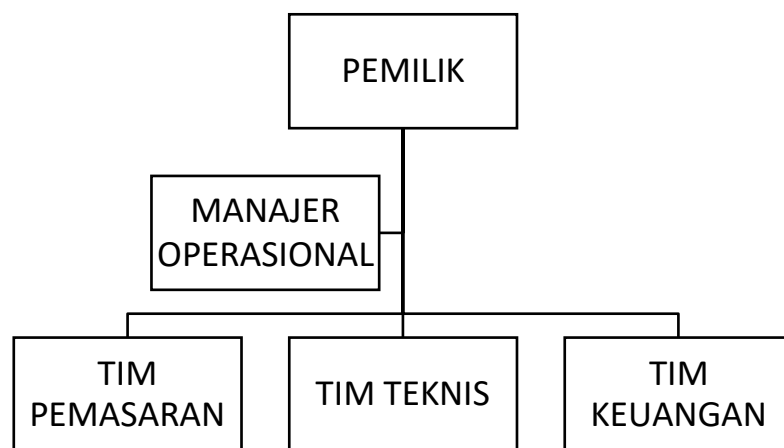
Visi dari *Green Farm* adalah menjadi pusat utama yang menyediakan segala kebutuhan dan solusi pertanian yang inovatif, berkelanjutan, dan ramah lingkungan.

#### b. Misi

Misi dari *Green Farm* adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan produk dan layanan berkualitas
- 2) Meningkatkan kesadaran pertanian berkelanjutan
- 3) Mendukung petani lokal
- 4) Mewujudkan kehidupan berkelanjutan

### 4. Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi *Green Farm***

Sumber: *Green Farm* Kediri

Keterangan:

a. Pemilik

Pemilik/Pengelola adalah orang yang mendirikan *Green Farm* dan memiliki tanggung jawab atas keseluruhan operasional toko pertanian. Pemilik/Pengelola bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi bisnis, mengelola hubungan dengan pemasok, serta memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan toko.

b. Manajer Operasional:

Manajer Operasional bertanggung jawab langsung atas pengelolaan sehari-hari toko pertanian. Tugas-tugas Manajer Operasional meliputi mengatur stok barang, mengelola persediaan, mengatur pemesanan produk, dan memastikan kelancaran operasional toko.

c. Tim Pemasaran

Tim Pemasaran memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan strategi pemasaran dan promosi yang efektif. Mereka bertugas membuat kampanye pemasaran, mengelola media sosial, membuat materi promosi, dan mengatur acara atau kegiatan promosi untuk meningkatkan visibilitas dan *awareness* tentang *Green Farm*.

d. Tim Teknis

Tim Teknis merupakan bagian yang mengkhususkan diri dalam memberikan dukungan teknis dan penelitian kepada pelanggan dan petani lokal. Mereka menyediakan informasi tentang praktik pertanian

berkelanjutan, memberikan pelatihan, serta melakukan riset dan pengembangan dalam bidang pertanian.

e. **Tim Keuangan**

Tim Keuangan bertanggung jawab atas manajemen keuangan, akuntansi, dan administrasi toko pertanian. Tugas-tugas mereka meliputi mengelola keuangan, mengatur pembayaran dan penggajian, serta melaporkan laporan keuangan secara rutin.

## **B. Gambaran Umum Responden**

### **1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Green Farm* yang berjumlah 40 orang. Adapun jumlah responden yang ditentukan sebagai sampel adalah sejumlah 40 responden. Setiap responden diberikan lembar kuesioner untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan. Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut merupakan data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4. 1**  
**Data Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa sebanyak 30 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 75% dan 10 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 25%.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berikut merupakan data tentang karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 4. 2**  
**Data Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25	12	30%
26 – 31	16	40%
32 – 37	8	20%
>38	4	10%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa sebanyak 12 responden berusia 20 - 25 tahun dengan persentase 30%, 16 responden berusia 26 - 31 tahun dengan persentase 40%, 8 responden berusia 32 – 37 tahun dengan persentase 20%, dan sebanyak 4 responden berusia lebih dari 38 tahun dengan persentase 10%.

## 2. Deskripsi Data Variabel

**Tabel 4.3**  
**Rata-rata Distribusi Frekuensi**

Rata-rata	Kategori
$1,00 \leq - \leq 2,33$	Rendah / Tidak Baik
$2,33 < - \leq 3,67$	Sedang / Cukup Baik
$3,67 < - \leq 5,00$	Tinggi / Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 40 responden terhadap item pertanyaan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Green Farm* Kediri. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pernyataan yang dihitung sebagai berikut:

### a. Deskripsi Data Variabel Kinerja

Adapun kriteria jawaban responden terkait variabel kinerja nampak pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja**

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
Kualitas												
1.	Y1.1.1	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5	4,33
2.	Y1.1.2	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40	4,40
Kuantitas												
3.	Y1.2.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10	3,58
4	Y1.2.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
Ketepatan waktu												
5	Y1.3.1	0	0	0	0	21	52,5	12	30	7	17,5	3,65
6	Y1.3.2	0	0	0	0	18	45	15	37,5	7	17,5	3,73
Efektivitas												
7	Y1.4.1	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5	4,33
8	Y1.4.2	0	0	0	0	1	2,5	22	55	17	42,5	4,40
Kinerja												4,01

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

### 1) **Kualitas**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 27 responden (67,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,33 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 24 responden (60%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,40 berarti termasuk dalam kategori baik.

### 2) **Kuantitas**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,58 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

### 3) **Ketepatan Waktu**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,65 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 18 responden (45%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,73 berarti termasuk dalam kategori baik.

#### 4) Efektivitas

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 27 responden (67,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,33 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 22 responden (55%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,40 berarti termasuk dalam kategori baik.

#### b. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan

Adapun kriteria jawaban responden terkait variabel kepemimpinan nampak pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan**

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kemampuan mengambil keputusan												
1.	X1.1.1	0	0	0	0	22	55	11	27,5	7	17,5	3,63
2.	X1.1.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
Kemampuan motivasi												
3.	X1.2.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10	3,58
4	X1.2.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
Kemampuan komunikasi												
5	X1.3.1	0	0	0	0	21	52,5	12	30	7	17,5	3,65
6	X1.3.2	0	0	0	0	18	45	15	37,5	7	17,5	3,73



No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
Kemampuan mengendalikan bawahan												
7	X1.4.1	0	0	0	0	19	47,5	16	40	5	12,5	3,65
8	X1.4.2	0	0	0	0	16	40	21	52,5	3	7,5	3,68
Tanggung jawab												
9	X1.5.1	0	0	0	0	22	55	11	27,5	7	17,5	3,63
10	X1.5.2	0	0	0	0	25	62,5	10	25	5	12,5	3,50
Kepemimpinan												3,64

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

### 1) Kemampuan mengambil keputusan

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 22 responden (55%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,63 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

### 2) Kemampuan motivasi

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,58 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

### **3) Kemampuan komunikasi**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,65 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 18 responden (45%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,73 berarti termasuk dalam kategori baik.

### **4) Kemampuan mengendalikan bawahan**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,65 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,68 berarti termasuk dalam kategori baik.

### **5) Tanggung jawab**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 22 responden (55%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,63 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 25 responden (62,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,50 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

### c. Deskripsi Data Variabel Motivasi

Adapun kriteria jawaban responden terkait variabel motivasi nampak pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4. 6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kebutuhan hidup												
1.	X2.1.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10	3,58
2.	X2.1.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
Kebutuhan masa depan												
3.	X2.2.1	0	0	0	0	21	52,5	12	30	7	17,5	3,65
4	X2.2.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
Pengakuan prestasi kerja												
5	X2.3.1	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10	3,58
6	X2.3.2	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
Motivasi												3,65

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

#### 1) Kebutuhan hidup

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,58 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab

netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

## **2) Kebutuhan masa depan**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,65 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

## **3) Pengakuan prestasi kerja**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,58 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

### **d. Deskripsi Data Variabel Disiplin**

Adapun kriteria jawaban responden terkait variabel disiplin nampak pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4. 7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin**

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Ketepatan waktu datang ke tempat kerja												
1.	X3.1.1	0	0	0	0	2	5	25	62,5	13	32,5	4,28
2.	X3.1.2	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40	4,40
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku												
3.	X3.2.1	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
4.	X3.2.2	0	0	0	0	21	52,5	15	37,5	4	10	3,58
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas												
5.	X3.3.1	0	0	0	0	19	47,5	14	35	7	17,5	3,70
6.	X3.3.2	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5	4,38
Disiplin												4,00

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

### 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 25 responden (62,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,28 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 24 responden (60%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,40 berarti termasuk dalam kategori baik.

### 2) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 21 responden (52,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,58 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

### **3) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas**

Pada item pertama ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (47,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab netral atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,70 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 25 responden (62,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,38 berarti termasuk dalam kategori baik.

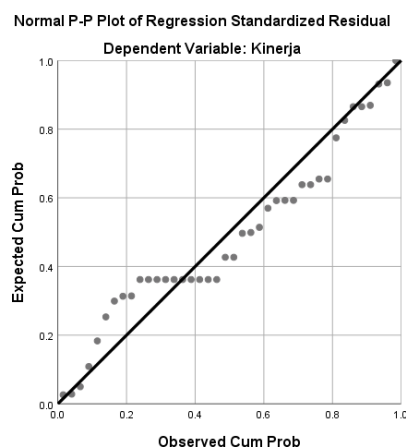
## **C. Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atau beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram untuk pengujian normalitas regresi linier antara variabel independen terhadap variabel dependen di tunjukan pada gambar 4.2 sebagai berikut:



**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25 di atas, maka dapat diketahui bahwa data dari hasil jawaban responden tentang kepemimpinan, motivasi, dan disiplin menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji normalitas juga telah di uji menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan di dapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,07540257
Most Extreme Differences	Absolute	0,138
	Positive	0,132
	Negative	-0,138
Test Statistic		0,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan *Output* SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,052 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila  $VIF > 10$ , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika  $< 10$ , tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,162	6,177
	Motivasi	0,116	8,595
	Disiplin	0,147	6,807

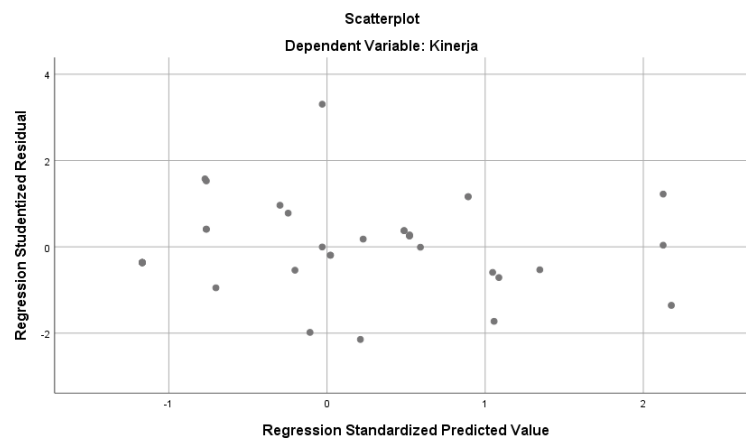
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2023)



Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin. VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

### c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan gambar 4.3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang kepemimpinan, motivasi, dan lokasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja pegawai atau model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang

menyeluruh mengenai pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin (X3), terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan program statistik SPSS versi 25 diperoleh hasil analisis seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,508	1,662	
	Kepemimpinan	0,223	0,063	0,384
	Motivasi	0,125	0,117	0,138
	Disiplin	0,613	0,148	0,475

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,508 + 0,223X_1 + 0,125X_2 + 0,613X_3 + e$$

Artinya:

a. Konstanta = 6,508

Jika variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin (X3) = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan menjadi 6,508.

b. Koefisien X1 = 0,223

Setiap penambahan satu satuan kepemimpinan (X1) dengan motivasi (X2) dan disiplin (X3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,223 kali.

c. Koefisien  $X_2 = 0,125$

Setiap penambahan satu satuan motivasi ( $X_2$ ) dengan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,125 kali.

d. Koefisien  $X_3 = 0,613$

Setiap penambahan satu satuan disiplin ( $X_3$ ) dengan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,613 kali.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.965 <sup>a</sup>	0,930	0,925	0,919	1,875

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,925. Hal ini berarti 92,5% kepemimpinan, motivasi, dan disiplin menjelaskan kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 7,5% yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## D. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,916	0,000
	Kepemimpinan	3,516	0,001
	Motivasi	1,072	0,291
	Disiplin	4,146	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan alat bantu SPSS versi 25, diketahui bahwa:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 25 diperoleh nilai sig. variabel kepemimpinan adalah  $0,001 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,516 > t_{tabel} 2,026$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Jadi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 25 diperoleh nilai sig. variabel motivasi adalah  $0,291 > 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,072 < t_{tabel} 2,026$  yang berarti  $H_0$  diterima. Jadi, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 25 diperoleh nilai sig. variabel disiplin adalah  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,146 > t_{tabel} 2,026$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Jadi, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri.

## 2. Uji F (Simultan)

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407,178	3	135,726	160,614	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	30,422	36	0,845		
	Total	437,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh  $F_{hitung} 160,614 > F_{tabel} 2,870$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti berdasarkan hasil pernyataan responden penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang di terapkan *Green Farm* Kediri sudah sesuai dengan

apa yang di inginkan pegawai. Hasil skor responden variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 3,64 berarti termasuk dalam kategori baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Maryadi & Sjarlis (2023) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar  $0,291 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan. Hasil skor responden variabel motivasi terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 3,65 berarti termasuk dalam kategori baik.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maytari (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Kusumaningrum & Sari

(2019) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, disiplin kerja yang diterapkan *Green Farm* sudah sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Hasil skor responden variabel disiplin terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 4,00 berarti termasuk dalam kategori baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumaningrum & Sari (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,925 yang berarti bahwa 92,5% kinerja pegawai menjelaskan ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin. Sedangkan sisanya 7,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin karena mempunyai nilai tertinggi pada *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0,475. Hasil skor responden kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 4,01 berarti termasuk dalam kategori baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryadi & Sjarlis (2023), yang mengemukakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri. Artinya kepemimpinan yang di terapkan *Green Farm* Kediri sudah sesuai dengan apa yang di inginkan pegawai.
2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri. Artinya pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri. Artinya disiplin kerja yang diterapkan *Green Farm* sudah sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai.
4. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *Green Farm* Kediri. Artinya ketika

kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi, dan disiplin yang konsisten, pegawai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, dapat disarankan sebagai berikut:

### **1. Bagi *Green Farm Kediri***

#### **a. Kepemimpinan**

- 1) Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Berikan arahan yang jelas dan sampaikan tujuan organisasi dengan jelas kepada para pegawai. Dengan komunikasi yang efektif, pegawai akan lebih memahami harapan, tugas, dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.
- 2) Sebagai seorang pemimpin, belajarlalah untuk mempercayai tim, dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka.

#### **b. Motivasi**

- 1) Diharapkan lebih baik lagi dalam memberi dorongan dan motivasi kerja bagi pegawai, karena secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Berikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan mereka.

c. Disiplin

- 1) Tetapkan aturan, kebijakan, dan prosedur yang jelas di tempat kerja. Pastikan semua pegawai memahami dan mengikuti aturan ini. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan menghindari kebingungan tentang apa yang diharapkan dari setiap pegawai.
- 2) Sebagai pemimpin, menjadi contoh yang baik dalam hal disiplin. Tunjukkan disiplin dalam menjalankan tugas-tugas, menghormati waktu, dan mematuhi kebijakan dan prosedur yang ditetapkan.

**2. Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa untuk lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai dan menambah beberapa variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, kompetensi, beban kerja, dan sebagainya. Berdasarkan *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,925. Hal ini berarti 92,5% kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja menjelaskan kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 7,5% yang tidak dikaji di dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri ( Datascrip Service Center ) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS) (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2023–2037.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kusumaningrum, D., & Sari, W. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Maryadi, M., & Sjarlis, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 285–298.
- Maytari, M. E., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 205–214.

- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2).
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X. Cerdika. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247–254.

## **Lampiran-Lampiran**

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu Saudara (i)

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini, sebelumnya saya mengucapkan terimakasih atas kesediannya untuk mengisi kuesioner ini. Adapun saya sampaikan bahwa kuesioner ini dibuat oleh:

Nama : Ilham Putra Pratama

NPM : 19.1.02.02.0061

Prodi/Fakultas : Manajemen/FEB

Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri

Saat ini saya sedang mengadakan penelitian mengenai "Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di *Green Farm* Kediri" Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Oleh karena itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu Saudara (i) untuk berkenan meluangkan waktu mengisi/memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian ini. Apapun yang Bapak/Ibu Saudara (i) jawab di kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah, namun saya mohon agar Bapak/Ibu Saudara (i) menjawab semua pertanyaan secara lengkap sesuai ketentuan. Atas perhatian dan waktu yang Bapak/Ibu Saudara (i) berikan untuk mengisi/memberikan jawaban, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ilham Putra Pratama

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

Berikan tanda (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

Ketentuan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju



NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kepemimpinan (X1)</b>						
<b>Kemampuan mengambil keputusan</b>						
1	Pimpinan perusahaan saya mau mengambil keputusan setelah menerima saran dari bawahannya.					
2	Pemimpin perusahaan mampu mengambil keputusan perusahaan secara tepat.					
<b>Kemampuan motivasi</b>						
3	Pimpinan saya mampu memberikan semangat kerja bagi karyawannya.					
4	Pimpinan saya memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi.					
<b>Kemampuan komunikasi</b>						
5	Pimpinan saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja dan karyawannya.					
6	Pimpinan saya ketika berkomunikasi menggunakan bahasa yang mudah dipahami.					
<b>Kemampuan mengendalikan bawahan</b>						
7	Pemimpin perusahaan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat.					
8	Pimpinan saya bersikap tegas.					
<b>Tanggung jawab</b>						
9	Pemimpin perusahaan mau mengakui jika terjadi kesalahan.					
10	Pimpinan saya selalu memberikan informasi secara lengkap.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>						
<b>Kebutuhan hidup</b>						
1	Saya mendapatkan kesempatan makanan dari perusahaan.					
2	Kebutuhan hidup saya dipenuhi oleh perusahaan.					
<b>Kebutuhan masa depan</b>						
3	Suasana di tempat kerja saya tenang, harmonis dan optimis.					
4	Saya merasa kebutuhan masa depan terjamin ketika bekerja di <i>Green Farm</i> Kediri.					
<b>Pengakuan prestasi kerja</b>						
5	Pimpinan memberikan bonus untuk karyawan yang berprestasi.					
6	Pimpinan saya memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang memenuhi syarat.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>						
<b>Ketepatan waktu datang ke tempat kerja</b>						
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.					
<b>Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku</b>						
3	Saya selalu mematuhi segala peraturan yang berlaku.					
4	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.					
<b>Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas</b>						
5	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kinerja (Y)</b>						
<b>Kualitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai sistem kerja di perusahaan.					
2	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan rapi.					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tetapkan perusahaan.					
4	Kuantitas atas jumlah kerja dalam satu periode telah mencapai ketentuan target perusahaan.					
<b>Ketepatan waktu</b>						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan.					
<b>Efektivitas</b>						
7	Saya dapat bekerja secara maksimal.					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					

## Lampiran 2 Output SPSS Uji Validitas

### Correlations

		Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.3	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.4	Pearson Correlation	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.5	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.6	Pearson Correlation	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.7	Pearson Correlation	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.8	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.9	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X1.10	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

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

### Correlations

		Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.2	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.3	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.4	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.5	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X2.6	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

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

### Correlations

		Disiplin
X3.1	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X3.2	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X3.3	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X3.4	Pearson Correlation	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X3.5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
X3.6	Pearson Correlation	.395*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	40

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

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

### Correlations

		Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.2	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	40
Y.3	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.4	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.5	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.6	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.7	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y.8	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	40

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



### Lampiran 3 Output SPSS Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	6

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	8

**Lampiran 4**  
**Output SPSS Uji Normalitas**

**Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,07540257
Most Extreme Differences	Absolute	0,138
	Positive	0,132
	Negative	-0,138
Test Statistic		0,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

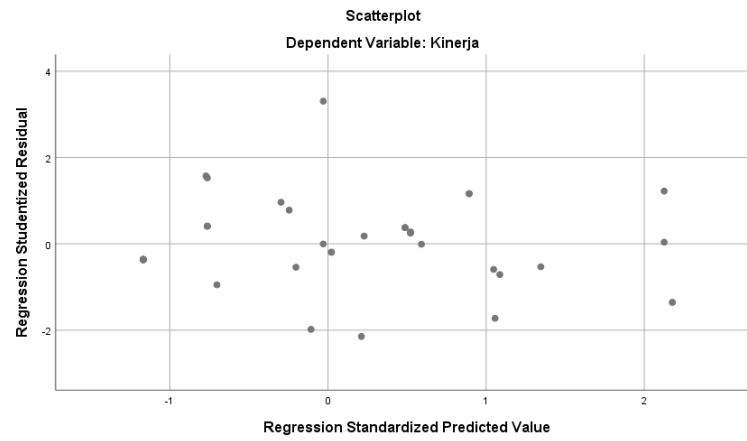
**Lampiran 5**  
**Output SPSS Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,162	6,177
	Motivasi	0,116	8,595
	Disiplin	0,147	6,807

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 6

### Output SPSS Uji Heteroskedastisitas



**Lampiran 7**  
**Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,508	1,662	
	Kepemimpinan	0,223	0,063	0,384
	Motivasi	0,125	0,117	0,138
	Disiplin	0,613	0,148	0,475

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 8**  
**Output SPSS Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.965 <sup>a</sup>	0,930	0,925	0,919	1,875

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 9**  
**Output SPSS Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,916	0,000
	Kepemimpinan	3,516	0,001
	Motivasi	1,072	0,291
	Disiplin	4,146	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 10**  
**Output SPSS Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407,178	3	135,726	160,614	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	30,422	36	0,845		
	Total	437,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi



## Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian



Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Kediri  
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)**  
 Alamat: Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp.(0354) 771576, Fax. 771576  
 Website: <http://lp2m.unpkediri.ac.id>, Email: [lemlit@unpkediri.ac.id](mailto:lemlit@unpkediri.ac.id); [lemlit.unpkediri@gmail.com](mailto:lemlit.unpkediri@gmail.com)

Nomor : 22420.07/LPPM.UN PGRI Kd/IV/2023 . 12 April 2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

Kepada Yth. Kepala GREEN FARM KEDIRI  
 di : Jalan Masjid Al-Qomar Dsn. Kecik Ds. Keling Kec. Kepung Kab. Kediri

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nusantra PGRI Kediri:

NAMA : ILHAM PUTRA PRATAMA  
 NPM : 19.1.02.02.0061  
 FAK - PRODI : FEB-Manajemen  
 Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi  
 JUDUL :

### ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI GREEN FARM KEDIRI

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).

a.n. Ketua  
 Sekretaris LPPM,  
 Dr. Rully Aswi Ramadhani, M.Kom  
 NIDN. 0708049001

Tembusan :  
 1. Kaprodi  
 2. Dosen Pembimbing 1 dan 2



Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Nusantra PGRI Kediri

## Lampiran 12 Surat Balasan Penelitian

**GREEN FARM**  
**TOKO PERTANIAN DAN PEMBIBITAN SAYURAN**  
**Jl. Masjid Al-Qomar Dsn. Kecik Ds. Kelling Kec. Kepung, 64293**  
**KEDIRI**

---

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 018 / 0205 / GFK / 2023

Schubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri perihal izin mengadakan penelitian, maka Kepala Green Farm Kediri dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ilham Putra Pratama  
NPM : 19.1.02.02.0061  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di Green Farm Kediri pada bulan Oktober – Desember 2022 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : "Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Green Farm Kediri".

Demikian Surat Keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kediri, 02 Mei 2023

Kepala Green Farm,

  
SAYID LUQMAN



Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
	14/4/2023	Judul	Pengarahannya izin penelitian & pengantar judul	<i>[Signature]</i>
	20/4/2023	Judul	Ace judul, penguatan latar belakang	<i>[Signature]</i>
	8/5/2023	Bab I	Penguatan latar Belakang	<i>[Signature]</i>
		Bab I	Ace bab I	<i>[Signature]</i>
		Bab II	Kesesuaian literatur,	<i>[Signature]</i>
		Bab II	koreksi populasi, metode instrumen	<i>[Signature]</i>
	5/5/2023	Bab II, III	Ace bab II, perbaikannya indikator	<i>[Signature]</i>
	22/5/2023	Bab III	Ace bab III	<i>[Signature]</i>
	11/6/2023	Bab IV	Koreksi hasil analisis	<i>[Signature]</i>
	19/6/2023	Bab IV	Revisi minor pembahasan bab V, sephem artikel	<i>[Signature]</i>
	27/6/2023	Bab IV-V	revisi & Ace Daftar ulang skripsi	<i>[Signature]</i>

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
I	18-4-2023	Judul	APC	<i>[Signature]</i>
II	02-05-2023	Bab 1-3	Revisi di latar belakang dan bagian-bagian lain dan kegunaan objek	<i>[Signature]</i>
III	25-05-2023	Bab 1-3	Revisi di bagian operasi dan bagian pengantar yang 2 indikator.	<i>[Signature]</i>
IV	08-06-2023	Bab 1-3	ACE	<i>[Signature]</i>
V	08-06-2023	Bab IV	Revisi latar belakang tabel dan tabel atau sumber dan sumber yang	<i>[Signature]</i>
VI	15-06-2023	Bab IV	ACE	<i>[Signature]</i>
VII	15-06-2023	Bab V	Revisi bagian di latar belakang dan kegunaan objek secara verbal	<i>[Signature]</i>
VIII	22-06-2023	Bab V	ACE	<i>[Signature]</i>
IX		Absorpsi FINAS Bab I - V	ACE	<i>[Signature]</i>

Mengetahui,  
Kaprosdi  
*[Signature]*  
NIDN

Kediri, 3 Juli 2023  
Mahasiswa Ybs,  
*[Signature]*  
Uhamu Putra P.  
NPM 19.1.02.02.0061