

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ESA JAYA  
PUTRA DI TANGERANG**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : EVALDO**

**NIM : 115170255**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT  
ESA JAYA PUTRA DI TANGERANG**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : EVALDO**

**NIM : 115170255**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Evaldo  
NPM ( Nomor Pokok Mahasiswa ) : 115170255  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
Jakarta Barat  
No. Handphone : [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan , apabila dalam pembuatan skripsi saya :

1. Melakukan plagiat / menyontek ;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya
3. Menggunakan data fiktif atau manipulasi data ;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan di skors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal diatas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun

Jakarta, 25 Mei 2021



( Evaldo )

Catatan :

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi / Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi

Dipindai dengan CamScanner

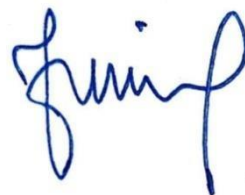
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : EVALDO  
NIM : 115170255  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
MATA KULIAH KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT ESA  
JAYA PUTRA DI TANGERANG

Jakarta, 15 Juni 2021

Pembimbing



(Kurniati W. Andani S.E.,M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Evaldo  
Nim : 115170255  
Program Studi : S1 Manajemen

**Judul Skripsi**

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT  
Esa Jaya Putra di Tangerang

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2021. Dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Prof. Dr. Agus Zainul Arifin, S.Kom., M.Kom.
2. Anggota I : Kurniati W. Andani, S.E., M.M.
3. Anggota II : Hendra Wiyanto, S.E., M.M.

Jakarta, 21 Juli 2021

Pembimbing



(Kurniati W. Andani S.E.,M.M.)

## **ABSTRACT**

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

(A) EVALDO (115170255)

(B) THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE  
TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ESA JAYA PUTRA  
IN TANGERANG

(C) xvi + 76 pages, 23 tables, 4 pictures, 4 attachments

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) **ABSTRACT:** This research was conducted with the aim of knowing whether there is an influence in leadership, and discipline on employee performance. The method in this study uses a descriptive method with quantitative research and uses a questionnaire technique to collect data. The sample size used in this study was 50 respondents. This study uses SmartPLS 3. By using purposive sampling, the findings of this study indicate that leadership and work discipline have an effect on employee performance. The results of this study indicate that leadership and work discipline have a positive and significant influence on employee performance

Keywords: Leadership, Discipline and Employee Performance

(F) **REFERENCE LIST:** 67 (1967 – 2019)

(G) Kurniati W. Andani S.E.,M.M..

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) EVALDO (115170255)
- (B) PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ESA JAYA PUTRA DI TANGERANG
- (C) xvi + 76 halaman, Tabel 23, Gambar 4, Lampiran 4
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **ABSTRAK:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dalam kepemimpinan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS 3. Dengan menggunakan purposive sampling, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja Karyawan
- (F) **DAFTAR PUSTAKA:** 67 (1967 – 2019)
- (G) Kurniati W. Andani S.E.,M.M..

## HALAMAN MOTTO

*“The way you do anything is the way you do everything”*

~Bill Gates~



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini kupersembahkan:  
Untuk Papa dan Mama,  
Saudara,  
dan teman – teman  
Yang tercinta

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitiannya yang terwujud dalam bentuk skripsi dengan judul “ Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Esa Jaya Putra di Tangerang” untuk memenuhi tanggung jawabnya menyelesaikan studi sajanya di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan semangat, masukan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Keni, Dr., S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga, dan sabar dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staf pengajar, staf perpustakaan, dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran ilmu kepada penulis.
7. Kepada PT. Esa Jaya Putra yang telah berkenan memberikan ijin penelitian bagi penulis.

8. Seluruh pihak pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang juga memberikan semangat dan masukan dalam penelitian ini

Penulis menyadari bahwa skripsi tidak sempurna dan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Penulis akan menerima segala kritik dan saran yang memberikan masukan agar dapat berguna untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Penulis, 21 Juli 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Evaldo', written in a cursive style.

( Evaldo )

## DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah .....	6
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	16

1. Kepemimpinan .....	16
2. Disiplin Kerja.....	17
3. Kinerja .....	17
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel .....	12
1. Kaitan Kepemimpinan dan Kinerja.....	18
2. Kaitan Disiplin Kerja dan Kinerja .....	19
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN .....	26
A. Desain Penelitian .....	26
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel .....	26
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	27
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	30
1. Uji Validitas .....	31
2. Uji Reliabilitas .....	31
E. Analisis Data .....	32
1. Uji R-square ( $R^2$ ) .....	32
2. Uji F-square ( $F^2$ ) .....	33
3. Uji Q-square ( $Q^2$ ).....	33
4. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	33
5. Uji Hipotesis .....	34
F. Asumsi Analisis Data .....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	35
1. Jenis Kelamin.....	35
2. Usia .....	35
3. Jenjang Pendidikan .....	36
4. Lama Bekerja .....	37
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	37
1. Kepemimpinan .....	38

2. Disiplin Kerja.....	39
3. Kinerja Karyawan .....	40
C. Hasil Uji Validitas.....	41
1. Hasil Uji Validitas Konvergen.....	41
2. Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	44
D. Hasil Uji Reliabilitas.....	46
E. Hasil Analisis Data.....	47
F. Hasil Analisis Data .....	52
 BAB V PENUTUP .....	 56
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	56
 DAFTAR PUSTAKA .....	 58
LAMPIRAN.....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	74
HASIL TURNITIN.....	75
SURAT RISET PT ESA JAYA PUTRA.....	76

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penjualan .....	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Relevan .....	22
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan.....	28
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja .....	29
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Usia .....	35
Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	36
Tabel 4.4 Data Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	37
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepemimpinan.....	38
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Indikator Disiplin Kerja.....	39
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kinerja Karyawan .....	41
Tabel 4.8 Tabel <i>Outer Loadings</i> .....	42
Tabel 4.9 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> .....	43
Tabel 4.10 Hasil <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	44
Tabel 4.11 Hasil <i>Cross Loading Factor</i> .....	45
Tabel 4.12 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	46
Tabel 4.13 Hasil Cronbach's Alpha.....	47
Tabel 4.14 Tabel $R^2$ .....	47
Tabel 4.15 Tabel $F^2$ .....	48
Tabel 4.16 Tabel $Q^2$ .....	49
Tabel 4.17 Tabel AVE dan $R^2$ Rata-Rata .....	50
Tabel 4.18 <i>Output Bootstrapping</i> Efek Langsung .....	51

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Ekspektasi .....	9
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	25
Gambar 4.1 Hasil Nilai R-Square.....	42
Gambar 4.2 Diagram Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	64
Lampiran 2 Hasil Statistik Deskriptif.....	68
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Data .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen berarti dalam sesuatu organisasi, sumber daya manusia sanggup menggerakkan segala kegiatan untuk menggapai tujuan organisasi. Perihal ini menunjukkan kalau dibutuhkan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dalam suatu organisasi. Namun, fenomena yang kerap terjalin ialah dikala kinerja perusahaan yang sudah baik bisa rusak oleh bermacam perilaku serta sikap karyawan. Salah satu wujud sikap karyawan tersebut yaitu intensi keluar (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Tingkatan turnover yang tinggi akan menimbulkan akibat negatif untuk organisasi, semacam menghasilkan ketidak stabilan serta ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja serta kenaikan bayaran sumber daya manusia, seperti anggaran pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan, hingga anggaran rekrutmen serta pelatihan kembali. Turnover yang besar pula menyebabkan organisasi tidak efisien sebab perusahaan kehabisan karyawan yang berpengalaman serta butuh melatih kembali karyawan baru.

Dari riset awal yang dilakukan dengan mewawancarai sebagian orang karyawan. Ditemui beberapa aspek yang tengah menjadi isu di dalam industri yang mungkin mempengaruhi terhadap besarnya turnover yang berlangsung. Dari sebagian isu tersebut terdapat satu perihal yang sangat menonjol yang memunculkan ketidakpuasan karyawan, adalah ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang berjalan disaat ini. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan perilaku orang lain atau bawahannya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Menurut Nelfan dan Setiawati (2014), kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang baik seharusnya mampu mengarahkan pegawainya dengan baik dan jelas. Apabila seorang pemimpin tidak dapat memberikan arahan

atau contoh yang baik kepada pegawai, maka pegawai akan merasa tidak puas dan kinerja karyawan maupun perusahaan akan menurun.

Lalu, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan. Karena itulah kinerja pegawai seharusnya lebih diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan itu sendiri, dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta tidak mengelak untuk menerima sanksi yang sudah ditentukan dari perusahaannya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Malayu S.P. Hasibuan (2001) mendefinisikan disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku ; 1. Kesadaran yang dimaksud merupakan dimana karyawan yang secara sukarela menaati seluruh peraturan serta sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. 2. Kesediaan merupakan sesuatu perilaku, tingkah laku serta perbuatan seorang yang cocok dengan peraturan industri baik yang tertulis ataupun tidak.

Rendahnya etos disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para Karyawan di perusahaan daerah Tangerang tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. karna kepemimpinan ialah aktivitas mempengaruhi serta memusatkan tingkah laku bawahan ataupun orang lain untuk mencapai tujuan organisasi ataupun kelompok. Tidak hanya itu, suasana kerja di industri Kota Tangerang kurang baik disebabkan para pegawai disaat jam kerja masih saja terdapat pegawai yang terlihat santai pada disaat jam kerja, dan juga masih terdapat pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja di Industri wilayah Kota Tangerang kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga tidak baik. Dengan permasalahan- permasalahan tersebut pastinya mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Sangat tidak mungkin tujuan yang ditetapkan dapat

tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Adapun Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada PT Esa Jaya Putra dengan izin dari bapak Erizon (sebagai direktur utama pada PT Esa Jaya Putra) yang dilakukan pada 20 April 2021, penulis mendapatkan informasi bahwa adanya masalah terkait dengan hal yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada tahun 2016, perusahaan pernah mengalami penurunan dalam penjualan, hal tersebut dikarenakan kepemimpinan yang dirasa terlalu kaku dan komunikasi hanya terjadi 1 arah, yakni atas ke bawah. Kemudian ada karyawan yang mengeluhkan bahwa setiap keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin berdasarkan kemauannya sendiri, tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perusahaan pernah mengalami suatu masalah saat mengimpor barang dari China, yakni kualitas yang kurang baik. Hal itu disebabkan oleh kelalaian karyawan yang bekerja di bagian pergudangan yang tidak melakukan *cross check* terhadap barang yang dikirim oleh ekspedisi sehingga hal tersebut menimbulkan banyaknya komplain dari *customer*. Saat ditanya oleh atasan, mereka menjawab bahwa “kami tidak semangat dalam bekerja karena kepemimpinan yang diberikan kurang memuaskan dan berbagai kebijakan-kebijakan perusahaan tidak disosialisasikan dengan jelas di mana jika karyawan melakukan kesalahan, pemimpin yang diberikan saat hari raya tidak sesuai harapan sehingga kami kecewa pada PT Esa Jaya Putra” maka hal tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya di bagian penjualan dan bagian kualitas produk.

Adapun PT Esa Jaya Putra adalah bergerak di bidang Berikut adalah data penjualan yang terjadi di PT Esa Jaya Putra selama 5 tahun belakangan ini berdasarkan dokumentasi perusahaan, yakni sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan**

Tahun	Jumlah Unit Terjual	Jumlah Retur	Jumlah Pelanggan yang Komplain
2016	1.560.000 Unit	150 Unit	100 Orang
2017	1.765.000 Unit	1000 Unit	200 Orang
2018	1.450.000 Unit	1200 Unit	250 Orang
2019	1.425.000 Unit	1750 Unit	500 Orang
2020	1.200.000 Unit	2250 Unit	1250 Orang

Sumber: Dokumentasi perusahaan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tren penjualan pada tahun 2016 ke 2017 sempat meningkat sebesar 205.000 unit tetapi disamping itu bisa dilihat jumlah retur produk meningkat drastis dari 150 unit ke 1000 unit di tahun 2017 dan jumlah complain pelanggan juga meningkat dari 100 ke 200 orang pada tahun 2017. Dan setelah itu bisa dilihat bahwa data jumlah unit terjual dari tahun 2018 sampai tahun 2020 semakin menurun dan diimbangi dengan jumlah retur produk yang terus meningkat, serta jumlah pelanggan yang complain juga terus meningkat dari tahun 2016 hingga tahun 2020. Sehingga disimpulkan bahwa berdasarkan data yang ada ditemukan bahwa kinerja perusahaan PT Esa Jaya Putra semakin memburuk selama 5 tahun terakhir jika ditinjau dari 3 data, yakni data jumlah unit terjual, jumlah retur dan jumlah pelanggan yang complain juga terus bertambah.

Kemudian adapun permasalahan terkait disiplin kerja karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara langsung dengan bapak direktur utama, yakni: Bapak Erizon, di mana karyawan yang datang bekerja ke perusahaan PT Esa Jaya Putra dari awal perusahaan dibentuk hingga saat ini sering terlambat dan tidak tepat waktu saat mereka pulang. Pada pekerja divisi gudang, dan impor mereka sering masuk kerja jam 9.00 hingga jam 10.00, sedangkan jam operasional perusahaan adalah pukul 08.00 pagi pekerja sudah harus di tempat. Dan kebanyakan dari mereka juga pulang pada pukul 15.30 atau 16.00 sedangkan jam

tutup perusahaan adalah 17.00. Hal tersebut menimbulkan masalah dimana konsumen yang membutuhkan pasokan barang pagi – pagi tidak dapat terpenuhi karena karyawan pada divisi gudang belum lengkap sehingga menyebabkan konsumen beralih ke perusahaan lain, dimana ini berdampak pada kinerja penjualan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ESA JAYA PUTRA DI TANGERANG”

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

- a. Sikap dan perilaku karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan
- b. Ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang berjalan menimbulkan kinerja karyawan
- c. Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai
- d. Kepemimpinan yang tidak sesuai harapan pegawai dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai
- e. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan
- f. Kepemimpinan yang diterapkan mempengaruhi etos disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para Karyawan
- g. Suasana kerja di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **3. Batasan Masalah**

Dikarenakan beberapa keterbatasan seperti dari segi waktu, tenaga dan biaya, maka penulis akan membatasi ruang lingkup penelitian ini sehingga peneliti dapat lebih terarah dalam penelitiannya.

- a. Pada penelitian ini, penulis menggunakan data primer dengan cara membagikan kuisisioner kepada pegawai PT Esa Jaya Putra secara acak melalui survei secara langsung datang ke lapangan dan memberikan kuisisioner yang berupa *hardcopy*.
- b. Subjek penelitian hanya pada karyawan PT Esa Jaya Putra yang berada di kantor pusat tepatnya di Dadap, Tangerang. Pembatasan atas subjek penelitian ini dikarenakan untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan penelitian ini baik dari segi biaya, tenaga dan waktu
- c. Variabel independen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah kepemimpinan dan disiplin kerja dengan variabel dependennya kinerja karyawan.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Esa Jaya Putra?
- b. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Esa Jaya Putra?

## **B. Tujuan Dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini dengan adanya kaitan dengan permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Esa Jaya Putra
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Esa Jaya Putra.

### **2. Manfaat**

Manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada seluruh perusahaan yang berada di Tangerang untuk lebih memperhatikan dan memahami tentang kepemimpinan dan disiplin kerja yang berpengaruh dalam kinerja karyawan, terutama untuk PT. Esa Jaya Putra di Tangerang. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Esa Jaya Putra dalam persoalan kinerja karyawan. Untuk dapat terus mempertahankan visi, misi, dan tujuan perusahaan para pemimpin perusahaan sebaiknya mementingkan gaya kepemimpinan itu tersendiri karena itu mempengaruhi kinerja dari karyawan. Selain kepuasan kerja, para pengusaha juga harus mendorong para karyawannya supaya disiplin dalam bekerja karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini juga, diharapkan agar perusahaan yang ada di Tangerang dapat mempertimbangkan dan mengambil keputusan yang tepat dalam memimpin sebuah perusahaan, serta penelitian dapat menjadi referensi dalam kemajuan perusahaan. Bagi penulis, diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian lain dengan topik serupa. Penelitian ini juga dapat membuka wawasan penulis tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Esa Jaya Putra di Tangerang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Thomas. 2013. Kecerdasan Multipel di Dalam Kelas. Jakarta : Indeks.
- Azwar, Hendri., Chair, Ira Meirina., dan Abrian, Youmil. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Skripsi Universitas Negeri Padang.
- Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Alfabeta. Bandung.
- Chin, W.W., (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In Marcoulides, G.A. (Ed.), Modern Methods for Business Research. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, pp. 295-336.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2<sup>nd</sup> ed). Hillsdale N.J.: L Erlbaum Associates.
- Davis, K. (2009). Human Behaviour at Work: Organizational behavior and human decision process. *Journal of International Business Studies* 54 (1): 57-80
- Dharma, Agus. (2005). Manajemen Supervisi. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Dharma, S. (2005). Manajemen Kinerja. Penerbit Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Dubrin, A. J. (2006). Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua. Jakarta. Prenada Media.
- Effita, D., & Sugeng, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS. *Tiara Sella Bengkulu*.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung.
- Fitha, R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., & Dannelly, J. H. (1996). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*. Edisi ke-8. Erlangga. Jakarta.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harlie, Mohammad. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10.4 (2012): 860-867.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. P (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M. S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner & Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kuriawan, T., & Praningrum, P. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Kota Bengkulu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNIB).

- Kusniawati A, Nurhayati dan Herlina R. (2014). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Galuh Ciamis*, 1 (1): 49-70.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Moekijat. (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. Pionis Jaya. Jakarta.
- Muchtar, M. 2016. Factors affecting employee performance of PT. kiyokuni indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Edisi ke-7. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nelfan, D., & Setiawati, M. (2014). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage "X" hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(1), 127-145.
- Ni'mah, Ulil, Yulianeu dan Leonardo Budi Hasiholan. "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem)." *Journal of Management* 3.3 (2017).
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*. Gholia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gholia Indonesia.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill. New York.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).

- Permana, Magyar Slamet. 2013. "Pengaruh Country Of Origin , Brand Image, Dan Persepsi Kualitas Terhadap Intense Pembelian". Kertas Kerja. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Pramana, A.A Gede Kresnayana dan Sudharma, I Nyoman. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi universitas Udayana (Unud).
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P & Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P (2008). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2007) Manajemen. Edisi kedelapan / jilid 2. Grafindo. Jakarta.
- Rommy, B. R., Altje, T., & Jantje, L. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Sulawesi Utara.*
- Rozalia, N.A., Utami, H.N. & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Bisnis Administrasi. Malang.*
- Schermerhorn, J.R.Jr. (1999). Management. Sixth Edition. John Wiley & Sons. Inc. United States of America.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis.* Edisi 6 – Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis.* Edisi 6 – Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis:*

- Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Jakarta Selatan, Penerbit: Salemba Empat.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Suprianto, D., & Slamet, W. (2007). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Bengkulu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNIB).
- Susanty, A. & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). Undip. Semarang.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Edisi 1. Cetakan kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tabachnick, B. G., dan L. S. Fidell. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). California: Pearson Education Inc.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (1983). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper and Raw Publishers.

- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Manado.
- Tenenhaus, M., Vinci Chatelin, Y.M., & Carlo, L. (2004). PLS Path Modeling. *Computational Statistic and Data Analysis*, 48, 159-205.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Cetakan ke 15. Jakarta, Rajawali Press.
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Uce, Indahyanti. 2013. *Penulisan karya ilmiah, panduan awal menyusun skripsi dan tugas akhir*. Jakarta : Salemba Empat.
- Utomo, B. 2006. *Karya Ilmiah Ekologi Benih*. Medan: Fakultas Pertanian USU Repository

