

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIARA KREASI DI JAKARTA
BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MICHAEL KELVIN

NPM : 115160171

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIARA KREASI DI JAKARTA
BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MICHAEL KELVIN

NPM : 115160171

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Michael Kelvin

NIM (Nomor Induk Mahasiswa) : 17011010011

Program Studi : Manajemen Informatika

Alamat : [Redacted Address]

Tdp. [Redacted Signature]

HP. [Redacted Phone Number]

Dengan ini saya menyatakan apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiasi/menyontok;
2. Mengutip tanpa mencantumkan sumber;
3. Mengumpulkan data fiktif atau membohongi data;
4. Melakukan riset palsu/fiktif (hal ini Jurusan Administrasi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke penguji sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi kompromi saya tidak bersedia dinyatakan lulus skripsi dan kelulusannya.

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

Jakarta, 18 Juni 2021



~Michael Kelvin

Catatan

1. Adi Wiembajit ke Jember - N/Akreditasi/Manajemen (dipengaruhi) untuk mabuu>US
2. J-latipdw:rtabn f*1a.sbipsisd:(lum maupuo sch:lah lulus ujian dan fct:si

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Michael Kelvin
N. P. M. : 115160171
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TIARA KREASI
DI JAKARTA BARAT

Jakarta, 20 Mei 2021

Pembimbing,


Edalmen S.E., M.M

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Michael Kelvin
N. P. M. : 115160171
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TIARA KREASI DI
JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 30 Juni 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Dr. Drs.Yanuar, M.M.,
2. Anggota Penguji : - Edalmen S.E., M.M..
- Louis Utama S.E, M.M.

Jakarta, 3 Juli 2021

Pembimbing,



(Edalmen S.E, M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

- (A) MICHAEL KELVIN (115160171)
- (B) *THE EFFECT OF SOCIAL CAPITAL ON NEW VENTURE CREATION
MEDIATED BY SELF-EFFICACY*
- (C) xvi + 96 pages, 2021, table 24; figure 8; appendix 5
- (D) HUMAN RESOURCES
- (E) *Abstract : This study was conducted with the aim of finding out whether there is an effect of leadership, work motivation, and work discipline on performance among teachers of PT Tiara Kreasi (KidzArt) in West Jakarta. The subjects of this study were 50 teachers of PT Tiara Kreasi in West Jakarta. The sampling method is done by random sampling method. This study uses data analysis with the Partial Least Square (PLS) approach in the form of the Smart-PLS application version 3.0. The findings show that leadership and work discipline significantly and positively affect performance. However, there is no significant effect of work motivation on performance.*
- (F) References 55 (1967-2020)
- (G) Edalmen, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) MICHAEL KELVIN (115160183)
- (B) PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIARA KREASI DI JAKARTA BARAT
- (C) xvi + 96 halaman, 2021, tabel 24; gambar 8; lampiran 5
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pengajar PT Tiara Kreasi (KidzArt) di Jakarta Barat. Subyek penelitian ini adalah 50 pengajar PT Tiara Kreasi di Jakarta Barat. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) berupa aplikasi SmartPLS versi 3.0. Temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja. Namun, variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- (F) Daftar Pustaka 55 (1967-2020)
- (G) Edalmen, S.E., M.M.

A Painless Lesson
Is Also Meaningless

Karya ini saya persembahkan:

Untuk yang tercinta

Keluarga, Sahabat, dan Teman-teman terkasih

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Edalmen S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Papa dan Mama tercinta serta adik terkasih, yang telah memberikan dukungan dan doa yang tak berkesudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.
7. Teman-teman satu bimbingan yaitu, Kelvin Ramban, Leo, Nehemia, Chike, dan yang lainnya, yang selalu bersama-sama saling membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat terkasih yaitu, Jimmy Lukito, Samuel Reinhard, Jordrius Pangestu, dan Irwan Gunawan yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman angkatan 2016, yaitu Rina, Wilson, Cynthia, dan Citra yang membantu dan memberikan dorongan selama kuliah dan penyelesaian skripsi.
10. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
11. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dalam hal isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan maaf dan dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 18 Juni 2020



Michael Kelvin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi.....	5
3. Batasan	5
4. Rumusan.....	5
B. Tujuan dan Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
1. Teori Kepemimpinan	7
2. Teori Motivasi Kerja	10

3. Teori Motivasi Maslow (Teori Hirarki Kebutuhan).....	12
4. Teori Disiplin Kerja	13
5. Teori Kinerja	15
B. Definisi Konseptual Variabel	16
1. Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	16
2. Motivasi Kerja (<i>Work Motivation</i>).....	17
3. Disiplin Kerja (<i>Work Discipline</i>)	18
4. Kinerja (<i>Performance</i>)	18
C. Penelitian Relevan.....	19
D. Kaitan antara Variabel-Variabel	23
1. Kaitan Kepemimpinan dan Kinerja.....	23
2. Kaitan Motivasi Kerja dan Kinerja	24
3. Kaitan Displin Kerja dan Kinerja.....	24
E. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	28
1. Populasi	28
2. Metode Pemilihan Sampel	28
3. Ukuran Sampel.....	29
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	29
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	332
1. Uji Validitas	332
2. Uji Reliabilitas	343
E. Analisis Data.....	343

1. Uji R Square (R^2)	343
2. Uji f Square (f^2).....	354
3. Uji Q Square (Q^2).....	354
4. Uji Goodness of Fit (GoF)	354
5. Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>).....	365
F. Asumsi Analisis Data.....	365
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	376
A. Deskripsi Subjek Penelitian	376
1. Jenis Kelamin.....	376
2. Pendidikan Terakhir	387
3. Usia	398
4. Lama Bekerja	39
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	410
1. Kepemimpinan	410
2. Motivasi Kerja.....	421
3. Disiplin Kerja	443
4. Kinerja.....	454
C. Hasil Analisis Asumsi Data	476
D. Hasil Analisis Data.....	476
1. Outer Model	476
2. Inner Model.....	576
E. Pembahasan	632
BAB V PENUTUP	665
A. Kesimpulan	665
B. Saran.....	665

DAFTAR BACAAN	687
LAMPIRAN	743
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95
HASIL TURNITIN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Relevan	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan (X1).....	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X2)	31
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja (X3).....	32
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)	32
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Objek Penelitian Kepemimpinan.....	41
Tabel 4.6 Objek Penelitian Motivasi Kerja	42
Tabel 4.7 Objek Penelitian Disiplin Kerja.....	44
Tabel 4.8 Objek Penelitian Kinerja	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Loading Factor</i> Awal)	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Loading Factor</i> Akhir)	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Average Variance Extracted</i>)	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i>)	55
Tabel 4.14 Tabel <i>Cronbach's Alpha</i>	56
Tabel 4.15 Tabel <i>R Square</i>	57
Tabel 4.16 Tabel <i>f Square</i>	58
Tabel 4.17 Tabel <i>Q Square</i>	59
Tabel 4.18 Tabel AVE dan R ²	59
Tabel 4.19 Tabel Uji Hipotesis <i>Path Coefficients</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	25
Gambar 4.1 Grafik Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 4.2 Grafik Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Gambar 4.3 Grafik Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	39
Gambar 4.4 Grafik Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	40
Gambar 4.5 Hasil PLS Algorithm Awal	50
Gambar 4.6 Hasil PLS Algorithm Akhir	52
Gambar 4.7 Diagram Hasil Uji Bootstrapping	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUISIONER.....	74
LAMPIRAN 2. HASIL DATA KUISIONER	81
LAMPIRAN 3. MODEL PENELITIAN DENGAN PLS	91
LAMPIRAN 4. HASIL PENGUJIAN OUTER MODEL	93
LAMPIRAN 5. HASIL PENGUJIAN <i>INNER MODEL</i>	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2016: 10). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi maupun aktivitas bisnis suatu perusahaan. Selain itu, SDM yang baik juga dapat meningkatkan kemampuan bersaing suatu perusahaan. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap instansi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan mempunyai karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi setiap organisasi sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan. Hal ini berlaku bagi seluruh perusahaan dan organisasi, termasuk juga yang bergerak pada sektor pendidikan. KidzArt (PT. Tiara Kreasi) sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor pendidikan, membutuhkan tenaga-tenaga pengajar yang memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi, tingkat kualitas kinerja pengajar di Indonesia masih sangatlah rendah. Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 38,2% dari 1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3.9 juta guru yang ada, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi

akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi. Dengan jumlah guru yang banyak, diharapkan kegiatan belajar yang optimal dapat tercapai, tapi meningkatnya kuantitas guru tidak sejalan dengan kualitasnya.

Rendahnya kualitas kinerja karyawan terutama pengajar di Indonesia perlu mendapatkan perhatian penting. Terlebih pula saat ini Indonesia sedang menghadapi masa pandemik COVID-19. Banyak perusahaan yang harus bisa beradaptasi dengan merubah sebagian sistem bisnisnya. Tidak terkecuali PT Tiara Kreasi (KidzArt) yang mulai menerapkan sistem mengajar secara *online*. Kinerja tenaga kerja KidzArt menunjukkan adanya penurunan selama masa pandemik, terutama setelah pemberlakuan sistem pembelajaran secara *online*. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja tersebut. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*job performance*) seperti Nisyak (2016) yang meneliti hubungan antara kepemimpinan (*leadership*), motivasi (*motivation*), disiplin kerja (*work discipline*), dan kinerja (*job performance*) di Surabaya, Indonesia; Khan (2016) yang meneliti hubungan antara stres kerja (*work stress*) dengan kinerja (*job performance*) di Perusahaan Maharatna, India; Sunday (2016) yang meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan (*leadership style*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), serta hubungan karyawan-atasan (*employee-supervisor relationship*) terhadap kinerja (*job performance*) dan komitmen berorganisasi (*organizational commitment*) di Laramie, Amerika Serikat; dan juga Lee & Sang (2020) yang meneliti hubungan antara penggunaan media sosial (*social media use*) dan kinerja (*job performance*) di Korea Selatan.

Salah satu faktor yang umum digunakan untuk meneliti kinerja (*job performance*) adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan,

atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Fungsi Kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selama masa pandemik manajer KidzArt lebih sulit untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusianya karena adanya sistem *work from home* dan sistem pembelajaran secara *online*. Untuk itu peneliti akan melakukan penelitian apakah rendahnya kepemimpinan berpengaruh terhadap penurunan kinerja tersebut.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang membahas hubungan kepemimpinan dengan kinerja, tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian. Seperti Bernanthos (2018), Isvandiari & Idris (2018), serta Setiawan dkk. (2016) pernah melakukan penelitian sebelumnya yang serupa dan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang dkk. (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Selama masa pandemik KidzArt memiliki sistem pengurangan jam kerja bagi seluruh tenaga kerjanya. Dengan adanya pengurangan jam kerja maka upah penagajar pun juga berkurang. Alhasil pengajar pun kurang termotivasi untuk lebih giat bekerja sehingga terjadi penurunan kinerja. Untuk itu peneliti akan melakukan penelitian apakah rendahnya motivasi berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Beberapa peneliti sebelumnya pernah melakukan penelitian serupa yang membahas hubungan antara motivasi dengan kinerja dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil Penelitian Dereje (2020), Fadhil & Mayowan (2018), Nisyak (2016), serta Rozalia dkk. (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nolis & Edalmen (2021), Hassan dkk. (2020), Agustine & Edalmen (2020), Susanty & Baskoro (2012), serta Tamarindang dkk. (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2010). Dengan adanya sistem *work from home* dan sistem pembelajaran secara *online* pengajar di KidzArt dinilai kurang disiplin dibandingkan secara *offline* atau tatap muka. Hal ini mungkin disebabkan karena manajer tidak bisa memantau aktivitas pengajar selama ia di bekerja di rumah, alhasil disiplin kerjanya pun menurun. Untuk itu peneliti akan melakukan penelitian apakah rendahnya disiplin kerja berpengaruh terhadap penurunan kinerja tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya pernah membahas hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, seperti Rozalia dkk. (2015) yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja di Malang; Nisyak (2016) yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja di Surabaya; Agustine & Edalmen (2020) yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja di Jakarta; serta Tamarindang dkk. (2017) yang meneliti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja di Manado.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT TIARA KREASI DI JAKARTA BARAT”.

2. Identifikasi

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- b. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- c. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- d. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- e. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- f. Hubungan karyawan-atasan memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- g. Penggunaan media sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja.

3. Batasan

Agar penelitian dapat dilakukan lebih mendalam dan terfokus, maka diperlukan suatu batasan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Penelitian ini akan dilakukan kepada pegawai PT Tiara Kreasi (KidzArt) di seluruh cabang Jakarta Barat. Penyebaran kuisioner dilakukan selama bulan April.

4. Rumusan

Berdasarkan permasalahan di atas, maka masalah yang muncul dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Kreasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Kreasi?
- c. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Kreasi?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
- b. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
- c. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat

Adapun juga manfaat yang akan diuraikan dari penelitian ini, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bukti empiris dan referensi atau sumber acuan untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai PT Tiara Kreasi.

b. Manfaat Praktis

Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuan khususnya tentang kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja dalam rangka pengembangan pendidikan SDM di Universitas Tarumanagara.

Bagi manajemen PT Tiara Kreasi khususnya di seluruh cabang Jakarta Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan manfaat untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai PT Tiara Kreasi.

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang SDM khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

DAFTAR BACAAN

- Agustine, M.T. & Edalmen (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2 (1), 62-70.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aritonang, Lerbin R. (1998). *Penelitian Pemasaran*. Universitas Tarumanagara: UPT Penerbitan. Jakarta.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Bernanthos, B. (2018). The direct and indirect influence of leadership, motivation and job satisfaction against employees' performance. *European Research Studies*, 21(2), 236-243. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/direct-indirect-influence-leadership-motivation/docview/2335159164/se-2?accountid=45753>
- 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*. (2nd ed). Hillsdale N.J.: L Erlbaum Associates.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*. Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Davis, K. (2009). Human Behaviour at Work: Organizational behavior and human decision process. *Journal of International Business Studies* 54 (1): 57-80
- Dereje, M. L. (2020). Effect of employee motivation on job performance: In case of fiche general hospital. *International Journal of Commerce and Finance*, 6(1), 81-101. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-employee-motivation-on-job-performance/docview/2400201875/se-2?accountid=45753>

- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Malang.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- 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.
- _____, Sarstedt, M., Ringle, C.M., & Mena, J.A. (2012), “An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 40 No. 3, pp. 414-433.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6 – Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- 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
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). IMPACT OF JOB SATISFACTION, JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB PERFORMANCE: A CASE FROM PRIVATE UNIVERSITIES OF KARACHI. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and*

- Management Review, 9(2), 31-41. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-job-satisfaction-stress-motivation-on/docview/2434244417/se-2?accountid=45753>
- Isvandiari, A. & Idris., B.A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, vol. 12, no. 1, 2018, pp. 17-22.
- Khan, A. (2016). Effect of stress on employees job performance in maharatna companies. *Anvesha*, 9(4), 31-43. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-stress-on-employees-job-performance/docview/1925072922/se-2?accountid=45753>
- Kreitner & Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Lee, S. Y., & Sang, W. L. (2020). Social media use and job performance in the workplace: The effects of facebook and KakaoTalk use on job performance in South Korea. *Sustainability*, 12(10), 4052. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su12104052>
- Mahennoko, A. A., (2011). *“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak”*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Miftahun & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Moekijat. (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. Pionis Jaya. Jakarta.
- Nasution, S. (2003). *Metode research (penelitian ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Edisi ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Nisyak, I. R. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. STIESIA. Surabaya.
- Nolisa, E. & Edalmen (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3 (2), 345-352.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill. New York.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2. Grafindo. Jakarta.
- _____ & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- 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.
- Saraswathi, S. (2011). A Study on Factors that Motivate IT and Non-IT Sector Employees: A Comparison. *International Journal of Research in Computer Application and Management*, Vol. 1, No. 2, pp. 72-77.
- 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. Jakarta: Salemba Empat..
- Setiawan, B. M., Putrawan, I. M., Murni, S., & Ghozali, I. (2016). Effect of organizational structure, leadership and trust on job performance of employee: A case study on employee at universitas ternama. *International Review of Management and Marketing*, 6(4) Retrieved from

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-organizational-structure-leadership-trust/docview/1836590449/se-2?accountid=45753>

- Shadare, A., Oluseyi, & Hammed T. (2009). Influence of work motivation, Leadership Effectiveness And Time Management of Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto & Cahyono, B. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.
- Sunday, S. B. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935-946. doi:<http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v32i3.9667>
- 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.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Edisi 1. Cetakan kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- 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.

Yu, S. L. (1999). Women's Motivation and Strategy Use in College Science Classes. *Journal of Staff, Program & Organization Development*, 16(2), 93-101.

Wasito, H. (1992). *Pengantar metodologi penelitian: buku panduan mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Wold, H. (1985). Partial Least Square. *Encyclopedia of Statistic Sciences*, 8.

