

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADIYASA DEVELOPMENT BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

Kadek Ayu Resa Pradani

Nim:1915744083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kadek Ayu Resa Pradani
NIM : 191574403
Prodi/Jurusan : D4 MBI/ Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:
**“ PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIYASA
DEVELOPMENT BALI”**

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 21 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Kadek Ayu Resa Pradani
NIM.1915744083

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIYASA DEVELOPMENT BALI**

Oleh:

Kadek Ayu Resa Pradani

Nim: 1915744083

Disahkan:

Ketua Penguji

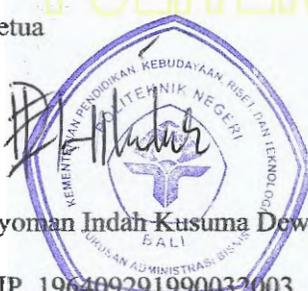
<p>Penguji I</p>  <p><u>Ni Putu Maha Lina,</u> <u>B.B.A., MM.</u> NIDN.0028109404</p>	 <p><u>Ni Ketut Suciani S.S.,M.Pd.</u> NIP. 197004221998022002</p>	<p>Penguji II</p>  <p><u>Upayana Wiguna Eka</u> <u>Saputra, S.Ak.,M.M</u> NIDN.8995750022</p>
---	---	---

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BADUNG

Mengetahui, Badung, 21 Agustus 2023

Jurusan Administrasi Bisnis Prodi. Manajemen Bisnis Internasional

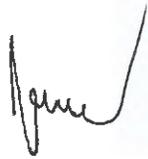
Ketua Ketua

  <p><u>Nyoman Indah Kusuma Dwi,SE,MBA,Ph.D.</u> NIP. 196409291990032003</p>	 <p><u>Ketut Vini Elfarosa,SE,M.M.</u> NIP. 197612032008122001</p>
---	--

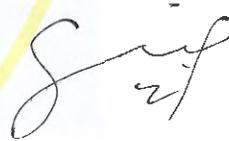
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adiyasa Development Bali
2. Pelaksana :
- a. Nama : Kadek Ayu Resa Pradani
- b. NIM : 1915744083
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Pembimbing I



Pembimbing II



I Wayan Sukarta, SE, M. Agb.

NIP. 196005191989101001

Ni Ketut Suciani S.S., M.Pd.

NIP. 197004221998022002

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Million Dreams”

Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda dan jika merasa gagal dalam bermimpi maka kita akan bisa menciptakan mimpi yang lain.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda dan ibunda, ketulusan dari hati atas doa yang tidak pernah putus, semangat yang tak ternilai. Serta untuk orang – orang terdekat dan tersayang. Dan untuk Politeknik Negeri Bali kebangganku.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIYASA DEVELOPMENT BALI**

ABSTRAK

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan meningkat maka akan mempercepat kemajuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan media kuesioner, observasi serta dokumentasi dengan responden yaitu sampel dari penelitian ini sejumlah 55 orang. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Luaran yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu dapat sebagai saran / pertimbangan bagi PT. Adiyasa Development Bali dimana nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi atau masukan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan kepemimpinan yang baik dan juga disiplin kerja bagi karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The influence of leadership and work discipline plays an important role in improving employee performance because if employee performance increases, the company's progress will accelerate. This research was conducted with the aim to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Adiyasa Development Bali. The data collection method used was a media questionnaire, observation and documentation with respondents, namely a sample of 55 people in this study. Leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The expected output in this study is that it can be used as a suggestion/consideration for PT. Adiyasa Development Bali which can later be used as evaluation material or input for companies to optimize good leadership and also work discipline for employees.

Keywords: Leadership, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berkat limpahan karunia dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adiyasa Development Bali” dengan lancar.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih adanya kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna oleh sebab itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna bagi penulis dan pembaca, sebagai masukan agar skripsi ini lebih baik lagi. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan serta dukungan baik secara moral, moril maupun materil. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M. eCom. Selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dan memfasilitasi perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberi pengarahan dan kesempatan melakukan penelitian dalam upaya memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Sarjana Terapan (Diploma IV), jurusan Administrasi Bisnis
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan selama penyusunan laporan ini.

4. Bapak I Wayan Sukarta,SE,M.Agb. Selaku pembimbing I yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat Menyusun laporan skripsi serta menyelesaikan laporan ini dengan baik
5. Ibu Ni Ketut Suciani S.S,M.Pd. Selaku pembimbing II yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan , motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat Menyusun skripsi serta menyelesaikan laporan ini dengan baik.
6. Bapak I Made Adi Yasa, ST. Selaku direktur pada PT. Adiyasa Development Bali yang telah banyak membimbing dan memberikan izin untuk mengambil data di PT. Adiyasa Development Bali
7. Kepada seluruh keluarga besar, terutama kedua orang tua saya I Nengah Mertayasa dan Ni Nengah Mulasih dan Kakak saya I Gede Wacana Pratama serta Ni Made Ratna Sari serta ponakan saya yaitu Ayuma Kaleena Putri yang telah menyemangati, memberikan segala doa dan memberikan dukungan kepada penulis.
8. Kepada dua sahabat saya, Komang Agus Candra Sujana Arta, Angkasa Chandresh Birendra Loka dan Ketut Krisnawati terimakasih atas segala dukungan dan juga doa untuk penulis selama proses pembuatan skripsi ini

Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu- persatu atas bantuan dan saran yang diberikan sehingga laporan ini dapat di selesaikan. Penulis

berharap laporan ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, baik itu untuk mahasiswa, kampus, maupun perusahaan. Selain itu, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran dari pembaca.

Badung, 20 Juli 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters that appear to be 'KAR' followed by a flourish.

Kadek Ayu Resa Pradani

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kepimimpinan.....	9
2.1.2 Azas-Azas Kepemimpinan.....	10
2.1.3 Indikator Kepemimpinan	10
2.1.4 Disiplin Kerja.....	13
2.1.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan	14
2.1.6 Cara Mengukur Disiplin Kerja.....	14
2.1.7 Indikator Disiplin Kerja	15
2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.9 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	16
2.1.10 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan.....	18

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	23
2.3.1 Kerangka Konsep.....	23
2.3.2 Hipotesis	23
BAB III	26
METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Populasi dan Sampel	26
3.1.1 Populasi.....	26
3.1.2 Sampel.....	26
3.2.1 Variabel Terikat atau Variabel Independen(Y).....	27
3.2.2 Variabel Bebas atau Variabel Independen(X).....	27
3.3 Sumber Data.....	27
3.4 Jenis Data.....	27
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5.1 Observasi.....	28
3.5.2 Kuesioner	28
3.5.3 Dokumentasi	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian	29
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	29
3.7 Deskripsi Jawaban Responden.....	30
3.8 Teknik Analisis Data.....	30
3.8.1 Analisis Kuantitatif	30
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda	32
3.8.4 Uji Statistik F(f – test).....	33
3.8.5 Uji Statistik t (t- test).....	35
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran	37
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	37
4.1.2 Visi	37

4.1.3 Misi	37
4.1.4 Bidang Usaha	38
4.1.5 Struktur Organisasi	41
4.2 Deskripsi Data.....	41
4.3 Uji Instrumen Penelitian	43
4.3.1 Uji Validitas	43
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
4.4 Hasil Analisis dan Pembahasan	45
4.4.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.4.4 Uji Statistik F (f- test)	54
4.4.5 Uji Statistik t (t- test).....	56
4.4.6 Pembahasan.....	60
4.5 Implikasi Penelitian.....	62
4.5.1 Implikasi Praktis	62
4.5.2 Implikasi Teoritis	63
BAB V	65
PENUTUP	65
5.1 Simpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan PT. Adiyasa Development Bali Tahun 2021.....	2
Tabel 1.2	Ketepatan waktu kerja bidang kontruksi bangunan Tahun 2021.....	3
Tabel 3.1	Jawaban Kuesioner.....	30
Tabel 4.1	Persentase Karakteristik Responden pada PT Adiyasa Depelovement Bali.....	44
Tabel 4.2	Uji Validitas.....	45
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.4	Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kepemimpinan.....	48
Tabel 4.5	Hasil Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.6	Hasil Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.10	Hasil Uji F (Uji ANOVA).....	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Konsep.....	22
Gambar 4.1	: Logo PT. Adiyasa Development Bali.....	40
Gambar 4.2	: Struktur Organisasi PT. Adiyasa Development Bali.....	43
Gambar 4.3	: Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas Scatterplot.....	54
Gambar 4.4	: Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 (F-test).....	57
Gambar 4.5	: Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Variabel X ₁	59
Gambar 4.6	: Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Variabel X ₂	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan dalam Rudita (2017: 17).

Suatu perusahaan akan berhasil bila ada sumber daya manusia yang handal di perusahaan tersebut, perusahaan harus bisa memperkuat seluruh sumber daya manusianya secara memadai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satunya dengan perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan karyawan. Suatu perusahaan harus

mengetahui kebutuhan karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memahami cara setiap karyawan bekerja sesuai dengan prinsip tujuan perusahaan.

PT. Adiyasa Development Bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang merupakan perusahaan di bidang kontruksi bangunan di Bali. PT Adiyasa Development Bali merupakan salah satu perusahaan yang terus berusaha untuk bisa mengembangkan perusahaan menjadi perusahaan yang besar, dimana Perusahaan ini yang awalnya hanyamemiliki 5 pegawai Pelaksana, 1 Direktur keuangan, 1 Site Manager, 1 Human Resources Development (HRD) dan 1 Drafter, 3 Administrasi, 2 Marketing. Namun, karena kegigihan dari sumber daya manusia atau karyawannya untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Adiyasa Development Bali Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Absen	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi Karyawan (%)
1	Januari	56	27	5	1512	1507	0,33
2	Februari	56	24	6	1344	1338	0,44
3	Maret	56	27	5	1512	1507	0,33
4	April	56	26	7	1456	1449	0,48
5	Mei	56	27	5	1512	1507	0,33
6	Juni	56	26	4	1456	1452	0,27
7	Juli	56	27	6	1512	1506	0,39
8	Agustus	56	27	5	1512	1507	0,33
9	Setember	56	26	3	1456	1453	0,20
10	Oktober	56	27	3	1512	1509	0,19
11	November	56	26	1	1456	1455	0,06
12	Desember	56	27	4	1512	1508	0,26
Jumlah			317	54	17.752	17.698	3,61

Sumber: PT. Adiyasa Development Bali.

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dijelaskan bahwa jumlah tingkat absensi karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali tahun 2021 sebesar 3,61%, ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Ardana, dkk (2016:74) menyatakan bahwa jumlah tingkat absensi yang wajar berada di bawah

3%, di atas 3% sampai 10% hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi yang diduga disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun. Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting bagi perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional dijalankan oleh karyawan, sehingga apabila kinerja karyawan menurun sedikit banyak akan memberikan dampak bagi kinerja perusahaan.

Permasalahan berikutnya yaitu lamanya pelaksanaan program kegiatan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Untuk pelaksanaan program kegiatan pada bidang kontruksi bangunan dalam satu tahun dibagi menjadi beberapa target. Akan tetapi kenyataannya waktu yang diberikan tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Berikut ini adalah data ketepatan waktu kerja karyawan bidang kontruksi bangunan :

Tabel 1.2 Ketepatan waktu kerja bidang kontruksi bangunan Tahun 2021

NO	Tempat	Jumlah kegiatan yang tidak tepat waktu
1	Villa Pantai Nyanyi	3 Kegiatan
2	Villa Casper	1 Kegiatan
3	Villa Panos	1 Kegiatan

Sumber : Bidang Kontruksi Bangunan PT. Adiyasa Development Bali

Berdasarkan tabel 1.2 ketepatan waktu dalam penyelesaian program kegiatan pada bidang kontruksi bangunan belum maksimal yaitu dilihat dari beberapa kegiatan yang belum maksimal di bandingkan dengan pembangunan di tempat yang lain. Hal tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun. Kinerja tidak hanya dilihat dari skill namun juga dapat dilihat dari cara seseorang

memimpin dan mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu interaksi pemimpin terhadap karyawan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Faktor ini harus diperhatikan agar karyawan atau pegawai memperoleh kinerja yang maksimal dan tidak berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin berupaya mendapatkan dukungan penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Omolayo, 2017). Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan akan memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai. Selain kurangnya dukungan atasan, faktor lainnya yang disinyalir menyebabkan kinerja karyawan yang belum optimal adalah disiplin kerja karyawan. Hasibuan (2018:112) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadardan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mashudi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wau (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan

bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting. Seorang karyawan yang mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka karyawan tersebut memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi. Untuk menjaga nama baik perusahaan, tentunya disiplin kerja harus dijaga oleh setiap karyawan. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada PT. Adiyasa Development Bali, dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditetapkan. Selain karena alasan yang tidak jelas, karyawan sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan perusahaan. Dalam jam-jam kerja karyawan sering menggunakan waktu bekerja untuk bermain handphone, padahal sudah terdapat larangan dari perusahaan untuk tidak bermain handphone pada saat jam kerja. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih kurang. Dampak dari ketidak disiplin tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Selain itu juga akan berdampak pada karyawan lainnya, dimana karyawan lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu?

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

- 1.3.4 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitiann ini dapat memberikan informasi mengenai

pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karawan.

1.3.5 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana belajar bagi mahasiswa serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Jurusan

Hasil penelitian ini sebagai bahan kepustakaan dan bahan pertimbangan serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian sejenis serta dalam menerapkan mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Adiyasa Development Bali khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini sebagai gambaran serta garis besar dari masing – masing bagian yang tertulis secara sistematis agar lebih terstruktur.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan secara terperinci mengenai teori – teori yang akan di gunakan sebagai dasar penelitian dan landasan dalam pemecahan yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka konsep beserta hipotesis.

BAB III: METEDOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan dari metedologi penelitian yang meliputi : lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian dan sistematika penulisan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum tentang tempat penelitian yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan jobdesc dari masing-masing jabatan. Serta membahas hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan kepada karyawan, maka kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali, hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali juga akan meningkat.
3. Kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin meningkatnya kepemimpinan dan disiplin kerja secara Bersama – sama akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adiyasa Development Bali.

5.2 Saran

Berdasarkan Hasil penelitian dan simpulan yang telah dibuat maka saran – saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata – rata skor pada variabel kepemimpinan dimana secara

keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “ pemimpin melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan” , maka disarankan kepada pemimpin untuk selalu melibatkan karyawan dalam mengambil setiap keputusan dan lebih menunjukkan sikap baik dan terpuji yang dapat dicontoh oleh karyawan. Karena jika hal tersebut dilaksanakan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan juga berdampak pada kesuksesan Perusahaan.

2. Berdasarkan rata- rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pertanyaan “saya di berisi sanksi jika tidak disiplin dalam bekerja”. Maka disarankan kepada pemimpin untuk lebih tegas dalam menerapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja. Karena dengan pemberian sanksi kepada karyawan maka karyawan akan sadar dan menghargai peraturan- peraturan yang berlaku pada Perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan skala pengukuran kuesioner yang berbeda dari penulis, sehingga didapatkan data yang lebih bervariasi untuk mengetahui tingkat kemampuan perusahaan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, John & Joyce A. Russel. 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. McGrawHill Inc. Series In Management. New York
- Ganyang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Gede, I Komang. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 No. 4.
- Ghozali. 2016. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang, Edisi 5
- Hamarto, Wanudhyaria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Economics and Business UBS* 8.1 (2019): 89-97.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2018. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hughes, Richard L., Robert Ginnet, and Gordon J. Cuphy. 1999. *Leadership: Enhancing The Lesson of Experience*. McGraw- Hill. Int. Edition. Singapore.
- Imanuel, Bommi. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SINAR BANGUN MANDIRI*. Diss. Universitas Udana, 2021.
- Jelaskan, Wau. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*. Vol. 4 No. 2.
- Kaplan R.S., and Norton D.P.. 1992. The Balance Scorecard- Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*. January-February

- Kartono.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, EdisiKedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu, Hasibuan. 2018. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo. 2011. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Mashudi.2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Oad, F. Alan, and Anthony J. Berry.1998. Transformational Leadership and Learning Orientation. *Leadership and Organizational Development Journal*. Volume 19. Number 3. pp.164-172.
- Omolayo, 2017. *Manajemen Publik*. Jakarta: Widiasarana Indonesia.
- Rahyuda. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Randia, Erix. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn. V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak*. Diss. Universitas Islam Riau, 2022.
- Rasyid,Oktarina. *Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD*. Diss. Universitas Negeri Surabaya,2022.