

**PENGARUH MOTIVASI, *SERVANT LEADERSHIP*, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BLINK
COLLECTION DENPASAR**



UNMAS DENPASAR

Oleh :

**NAMA : KOMANG AYU RISA RESWARA PANDE
NIM 1902612010437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, *SERVANT LEADERSHIP*, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BLINK
COLLECTION DENPASAR**

**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar**



Oleh :

**NAMA : KOMANG AYU RISA RESWARA PANDE
NIM 1902612010437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, *SERVANT LEADERSHIP*, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BLINK
COLLECTION DENPASAR**

Oleh :

NAMA : KOMANG AYU RISA RESWARA PANDE
NIM : 1902612010437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Denpasar, 17 Januari 2023
Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Nyoman Mustika, S.E., M.M.
NIP : 1958122419850301 002

Sapta Rini Widyawati, S.Psi., M.M.
NPK : 826915436

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, *SERVANT LEADERSHIP*, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BLINK
COLLECTION DENPASAR**

Oleh :

NAMA : KOMANG AYU RISA RESWARA PANDE
NIM : 1902612010437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada ujian skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
pada tanggal : 17 Januari 2023

Tim Penguji:

1. Ketua Penguji :

Nyoman Mustika, S.E., M.M. :

2. Sekretaris Penguji :

Sapta Rini Widyawati, S.Psi., M.M. :

3. Anggota Penguji :

I Gede Rihayana, S.E., M.M. :

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Putu Kepramareni, S.E., M.M.
NIP. 19720616 200501 2 002

Ketua
Program Studi Manajemen,



Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, S.E., M.M.
NPK : 82 8815 418

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Komang Ayu Risa Reswara Pande

Nim : 1902612010437

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.



Denpasar, 17 Januari 2023



Komang Ayu Risa Reswara Pande

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, *Servant Leadership*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademis atas waktu, masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Nyoman Mustika, S.M., M.M. selaku Pembimbing I atas waktu, bimbingan, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Sapta Rini Widyawati, S.Psi., M.M.selaku Pembimbing II atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar yang telah banyak mendidik dan memberikan bekal ilmu

pengetahuan serta bimbingan kepada penulis selama ini, sehingga mampu menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

7. Seluruh pegawai dan staf yang berada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi selama kuliah sampai selesai skripsi ini.
8. Bapak I Putu Denny Pradnyana atas kesediaannya untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian.
9. Kepada orang tua saya Bapak I Wayan Saputra dan Ibu Alm. Ni Made Mukas Sriasih, dan kakak-kakak saya Putu Rossiana Puspita dan Made Indah Lestari serta seluruh keluarga tercinta atas dukungannya, baik dari segi materi maupun yang lainnya dan doanya yang tulus serta tiada hentinya untuk memotivasi penulis dalam studi.
10. Kepada teman-teman atas dukungan, motivasi dan masukannya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis. Namun demikian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan.

Denpasar, 17 Januari 2023



Komang Ayu Risa Reswara Pande

**PENGARUH MOTIVASI, *SERVANT LEADERSHIP*, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BLINK
COLLECTION DENPASAR**

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perkembangan usaha dagang yang semakin pesat, tidak bisa dipungkiri khususnya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Perusahaan didirikan mempunyai tujuan utama mencari keuntungan yang maksimal dan menjaga kelangsungan operasional serta peningkatan keuntungan pemilik modal atau pemegang saham.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Blink Collection Denpasar. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, (2) *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika *servant leadership* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci : Motivasi, *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL AWAL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	13
2.1.2 Motivasi	13
2.1.3 <i>Servant Leadership</i>	17
2.1.4 Disiplin Kerja	21
2.1.5 Kinerja Karyawan	24
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	29
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2 Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	37
3.1 Kerangka Berpikir	37

3.2	Kerangka Konsep	42
3.3	Hipotesis Penelitian.....	43
3.3.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	43
3.3.2	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan	44
3.3.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	44
BAB IV	METODE PENELITIAN	46
4.1	Lokasi Penelitian	46
4.2	Obyek Penelitian	46
4.3	Identifikasi Variabel.....	46
4.4	Definisi Operasional Variabel.....	47
4.5	Jenis dan Sumber Data	51
4.5.1	Jenis data	51
4.5.2	Sumber Data.....	52
4.6	Metode Penentuan Sampel.....	52
4.6.1	Populasi.....	52
4.6.2	Sampel.....	53
4.7	Metode Pengumpulan Data	54
4.8	Teknik Analisis Data.....	55
4.8.1	Uji Instrumen Penelitian	55
4.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.8.3	Analisis Deskriptif	58
4.8.4	Analisis Inferensial	58
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	62
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
5.1.1	Sejarah berdirinya <i>Blink Collection</i> Denpasar.....	62
5.1.2	Visi, Misi, Strategi dan Motto <i>Blink Collection</i> Denpasar	63
5.1.3	Struktur Organisasi <i>Blink Collection</i> Denpasar	64
5.2	Hasil Analisis Dan Pembahasan.....	68
5.2.1	Uji Instrumen	68
5.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
5.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
5.2.4	Analisis Kuantitatif	82
5.3	Pembahasan Hasil Penelitian	86

5.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	86
5.3.2 Pengaruh <i>Servant Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan	87
5.3.3 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	88
BAB VI PENUTUP	90
6.1 Simpulan.....	90
6.2 Keterbatasan penelitian dan Saran	90
6.2.1 Keterbatasan Penelitian.....	90
6.2.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	96



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Penilaian Kehadiran Karyawan Pada <i>Blink Collection</i>	4
Tabel 4. 1 Jabatan dan Jumlah Karyawan Pada <i>Blink Collection</i> Denpasar	53
Tabel 5. 1 Uji Validitas Instrumen.....	69
Tabel 5. 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5. 3 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	71
Tabel 5. 4 Distribusi Responden Menurut Umur	72
Tabel 5. 5 Distribusi Responden Menurut Pendidikan	72
Tabel 5. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 5. 7 Kriteria Penilaian Jawaban Kuisioner.....	75
Tabel 5. 8 Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)	76
Tabel 5. 9 Deskripsi Variabel <i>Servant Leadership</i> (X_2)	77
Tabel 5. 10 Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X_3).....	78
Tabel 5. 11 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 5. 12 Hasil uji Normalitas	80
Tabel 5. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 5. 14 Hasil Uji Glejser	81
Tabel 5. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	82
Tabel 5. 16 Hasil Analisis Korelasi berganda.....	84
Tabel 5. 17 Hasil Analisis Determinasi (R^2).....	85
Tabel 5. 18 Hasil Uji t (t-test)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Berpikir Penelitian	41
Gambar 3. 2 Kerangka Konsep	42
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi Blink Collection Denpasar	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	96
Lampiran 2 Tabulasi Data	100
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	106
Lampiran 4 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas	107
Lampiran 5 Statistika Deskriptif	111
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	118
Lampiran 7 Regresi Linear Berganda	120



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dagang adalah perusahaan yang kegiatannya melakukan pembelian barang kemudian barang tersebut dijual kembali tanpa mengubah bentuk dengan harga yang lebih tinggi (Sujarweni, 2016). Dengan perkembangan usaha dagang yang semakin pesat, tidak bisa dipungkiri khususnya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Perusahaan didirikan mempunyai tujuan utama mencari keuntungan yang maksimal dan menjaga kelangsungan operasional serta peningkatan keuntungan pemilik modal atau pemegang saham (Sembiring, 2020).

Menurut Ekhsan (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan atau kemunduran perusahaan dalam mencapai tujuannya (Regen, dkk, 2020). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), Sumber Daya Manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Dan menurut Basalama & Piartrini (2019), sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menggerakkan jalannya roda organisasi apapun. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus senantiasa dijaga dan dikelola dengan baik sehingga mampu berkinerja dengan baik dalam rangka mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena

pada setiap tingkatan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada pada saat ini dalam mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang tanpa harus khusus dalam mengubah sumber daya manusia. Oleh sebab itu perlu mengambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia, Nadapdap (2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat tercapai, Ricardianto (2018). Sedangkan Menurut Desseler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, Handako (2014). Lalu Menurut Sutrisno (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison, dkk (2017). Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja Karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan

dapat diobservasi. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yacob (2020), Kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil dan tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori pengertian yang diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Adapun Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mathis, 2015) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Blink Collection merupakan perusahaan swasta di Kota Denpasar yang bergerak di bidang perdagangan yang menjadi penghubung dari produsen ke konsumen. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Bapak Denny diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Tingkat Penilaian Kehadiran Karyawan Pada Blink Collection
Denpasar Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Penilaian Kehadiran									
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%	Kurang Baik	%	Tidak Baik	%
A	B	C	$D = \frac{C}{B} \times 100\%$	E	$F = \frac{E}{B} \times 100\%$	G	$H = \frac{G}{B} \times 100\%$	I	$J = \frac{I}{B} \times 100\%$	K	$L = \frac{K}{B} \times 100\%$
Januari	40	20	50%	9	23%	5	13%	4	10%	2	5%
Februari	40	24	60%	9	23%	3	8%	3	8%	1	3%
Maret	40	26	65%	10	25%	3	8%	0	0%	1	3%
April	40	28	70%	5	13%	4	10%	2	5%	1	3%
Mei	40	27	68%	10	25%	1	3%	1	3%	1	3%
Juni	40	22	55%	15	38%	2	5%	1	3%	0	0%
Juli	40	25	63%	12	30%	1	3%	2	5%	0	0%
Agustus	40	28	70%	9	23%	2	5%	1	3%	0	0%
September	40	30	75%	8	20%	1	3%	1	3%	0	0%
Oktober	40	27	68%	10	25%	2	5%	1	3%	0	0%
November	40	22	55%	15	38%	3	8%	0	0%	0	0%
Desember	40	25	63%	12	30%	1	3%	2	5%	0	0%
AVERAGE	40	63%		26%		6%		4%		1%	

Sumber : Blink Collection, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kedisiplinan karyawan Blink Collection dimana persentase penilaian sangat baik pada persentase rata-rata 63% sedangkan rata-rata penilaian karyawan pada tahun 2021 penilaian paling rendah pada bulan januari dimana ada 4 karyawan yang memiliki penilaian kurang baik dan 2 karyawan yang memiliki penilaian tidak baik. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada Blink Collection masih kurang baik, masih terdapat karyawan yang memiliki penilaian yang tidak baik. Maka dari itu, jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya yang akan menurun.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan

mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama, Sinaga & Hidayat (2020). Menurut Manalu (2015), Motivasi yang merupakan dorongan, alasan, dan keinginan seseorang dalam melakukan segala sesuatu.

Menurut Donni, dkk (2016) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Serta menurut Hasibuan (2014) Motivasi merupakan faktor pendorong karyawan untuk makin giat bekerja. Dari beberapa pendapat tentang motivasi, dapat disimpulkan pengertian daripada motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai suatu yang diinginkan.

Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel motivasi dapat dilihat pada indikator kurangnya pemberian gaji yang layak kepada karyawan, lalu kurangnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja pada perusahaan, selanjutnya terjadi ketidak harmonisannya dalam menjalani hubungan kerja, serta kurangnya pengakuan dan penghargaan untuk menghormati dan menghargai prestasi kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ,otivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian

menurut Arianto & Kurniawan (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pancasila, dkk (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi yang cenderung tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik. Lalu hasil penelitian Sudiardhita, Mukhtar, dkk (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian Sinaga, Hidayat (2020), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka artinya, rendahnya motivasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Selain motivasi, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memberi Motivasi dan memberi kontribusi untuk efektivitas dan peningkatan perusahaan Yukl (2015). Menurut Shekari & Nikooparvar (2012) bentuk kepemimpinan itu sangat banyak mulai dari *autocratic leadership*, *charismatic leadership*, dan *servant leadership*. Dari ketiga jenis kepemimpinan tersebut, yang efektif bagi karyawan adalah *servant leadership*. Dalam penelitian ini penulis berfokus pada *servant leadership*.

Servant Leadership adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama, Sendjaya (2015). Menurut Sendjaya

(2015) *Servant Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang membantu memaksimalkan potensi karyawan. Lalu menurut Setyaningrum, dkk (2020) *Servant Leadership* adalah pelopor revolusi baru dalam pemikiran dan konsep kepemimpinan yang dianggap sebagai cara yang lebih baik untuk memimpin dan mengelola organisasi.

Sedangkan menurut Mc Shane (2018) *Servant Leadership* adalah pemimpin yang melayani pengikut dengan cara menolong pengikut memenuhi kebutuhannya, melatih, membantu, menjadi fasilitator bagi pengembangan diri pengikut. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* merupakan kepemimpinan yang melayani, memberdayakan dan mengembangkan karyawan dengan kerendahan hati, kemurnian hati, dan menghargai sesama.

Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel *servant leadership* dapat dilihat pada indikator seperti pimpinan perusahaan ini kurangnya memberikan rasa kasih sayang kepada karyawan dalam hal membuat keputusan yang terbaik, lalu kurangnya pemberdayaan daripada karyawan dalam hal mempercayakan kekuasaan pada orang lain, selanjutnya pemimpin tidak memberikan visi kepada perusahaan dalam hal menentukan arah dimasa mendatang, dan terdapat kurangnya kerendahan hati pemimpin dalam hal menunjukan rasa hormat terhadap karyawan, serta kurangnya rasa kepercayaan pada karyawan dalam hal memilih pemimpin berdasarkan kelebihan yang dimiliki dari seorang pemimpin.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basalama, Piartini (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kondisi kepemimpinan yang dirasakan karyawan adalah baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Selanjutnya hasil penelitian Dani & Mujanah (2021), menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan semakin baik *servant leadership* diterapkan oleh pimpinan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian Mubin, Setyaningrum, Rezeki (2020), menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan mengembangkan *servant leadership* pada perusahaan maka akan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Lalu hasil penelitian Yuniarto (2018), menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *servant leadership* yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Berbeda dengan hasil Penelitian Hariyono, Andreani (2020), menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan *servant leadership* tidak menjadi jaminan peningkatan kinerja karyawan dapat baik semua, semua itu kembali lagi pada pribadi karyawan masing-masing.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk

mempertahankan eksistensinya. Hartatik (2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2019), Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

Menurut Hamali (2016) Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel disiplin kerja dapat dilihat pada indikator seperti kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan waktu dalam hal jam masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan selanjutnya terjadi ketidaktaatannya terhadap aturan perusahaan dalam hal cara berpakaian dan cara bertingkah laku dalam perusahaan, lalu terdapat kurang taatnya karyawan pada aturan perilaku dalam hal melakukan pekerjaan yang harus sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab, serta terdapat kurangnya taat terhadap aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Prasetyo, Marlina (2019), yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pada hasil penelitian Prayogi, dkk (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lalu hasil penelitian Arif, dkk (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian dari Arisanti, Santoso, Wahyuni (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika ketaatan disiplin kerja pada perusahaan rendah, maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan

yang terjadi dalam pengelolaan SDM perusahaan beserta kebijakan-kebijakannya.

2) Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan dan karyawan pada perusahaan agar lebih mudah mengambil kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk memajukan dan menambah wawasan perusahaan *Blink Collection* Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand Theory pada penelitian ini adalah *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori Motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2.1.2 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama, Sinaga & Hidayat

(2020). Menurut Manalu (2015), Motivasi yang merupakan dorongan, alasan, dan keinginan seseorang dalam melakukan segala sesuatu. Menurut Donni, dkk (2016) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Serta menurut Hasibuan (2014) Motivasi merupakan faktor pendorong karyawan untuk makin giat bekerja.

Dari beberapa pendapat tentang Motivasi, dapat disimpulkan pengertian daripada Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai suatu yang diinginkan.

2) Tujuan Motivasi

Menurut Kurniari (2018), terdapat beberapa tujuan Motivasi sebagai berikut :

- (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- (2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- (6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- (8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- (9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- (10) Meningkatkan kinerja karyawan
- (11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku.

(12) Meningkatkan kinerja karyawan.

3) Jenis-jenis Motivasi

Terdapat 2 jenis Motivasi yaitu Motivasi positif dan Motivasi negatif (Hasibuan, 2017) :

(1) Motivasi Positif

Motivasi positif yang dimaksud yaitu Motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

(2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah Motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan Motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, untuk itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan. Menurut Sutrisno (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern sebagai berikut :

a. Faktor Internal

(1) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda sehingga dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- (2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- (3) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

- (1) Kondisi lingkungan kerja. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Kompensasi yang memadai. Sumber penghasilan utama bagi para perawat untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- (3) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap perawat akan mengorbankan yang ada pada dirinya untuk organisasi untuk mendapatkan jaminan pekerjaan.

5) Indikator Motivasi

Menurut Sanjaya (2015) ada 4 indikator Motivasi, yaitu :

- (1) Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan rasa aman yang ditunjukkan dengan : pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- (2) Kebutuhan Rasa Aman yaitu ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- (3) Kebutuhan sosial yaitu ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalani hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- (4) Kebutuhan penghargaan yaitu ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

2.1.3 *Servant Leadership*

1) *Pengertian Servant Leadership*

Servant Leadership adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama, Sendjaya (2015). Menurut Sendjaya (2015) *Servant Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang membantu memaksimalkan potensi karyawan. Lalu menurut Setyaningrum, dkk (2020) *Servant Leadership* adalah pelopor revolusi baru dalam pemikiran dan konsep kepemimpinan yang dianggap sebagai cara yang lebih baik untuk memimpin dan mengelola organisasi.

Sedangkan menurut *Mc Shane* (2018) *Servant Leadership* adalah pemimpin yang melayani pengikut dengan cara menolong pengikut memenuhi kebutuhannya, melatih, membantu, menjadi fasilitator bagi pengembangan diri pengikut. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* merupakan kepemimpinan yang melayani, memberdayakan dan

mengembangkan karyawan dengan kerendahan hati, kemurnian hati, dan menghargai sesama.

2) Dimensi *Servant Leadership*

Dimensi *servant leadership* menurut Kuswanto (2015) adalah sebagai berikut :

(1) *Altruistic Calling*

Menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.

(2) *Emotional Healing*

Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

(3) *Wisdom*

Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

(4) *Persuasive Mapping*

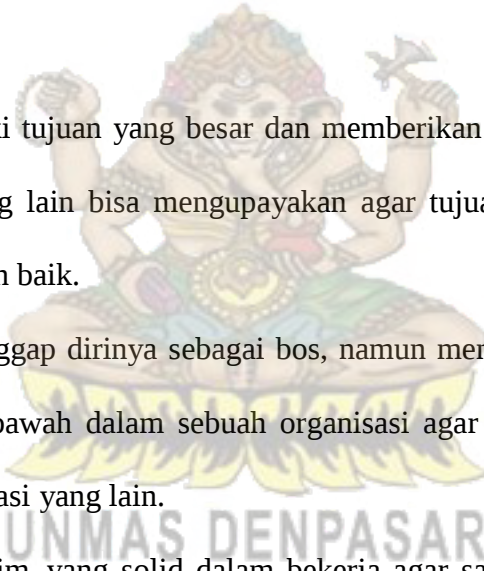
Menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

(5) *Organizational Stewardship*

Menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas.

3) **Tugas *Servant Leadership***

Menurut Wert (2014), *servant leadership* memiliki beberapa tugas sebagai berikut:

- 
- a. Harus memiliki tujuan yang besar dan memberikan pengaruh kepada pelaku organisasi yang lain bisa mengupayakan agar tujuan bersama tersebut bisa tercapai dengan baik.
 - b. Tidak menganggap dirinya sebagai bos, namun menganggap dirinya sebagai posisi paling bawah dalam sebuah organisasi agar terciptanya kenyamanan pelaku organisasi yang lain.
 - c. Menciptakan tim yang solid dalam bekerja agar satu sama lain baik dalam satu divisi maupun beda divisi bisa saling membantu dalam hal pekerjaan.
 - d. Selalu tanggap untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi agar semua pelaku organisasi kembali fokus kepada divisinya masing-masing untuk mewujudkan visi dari organisasi.
 - e. Membangun strategi yang baik untuk memberikan semangat kepada setiap individu dalam organisasi dengan tujuan akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi untuk organisasi.

4) Indikator *Servant Leadership*

Indikator dalam pengukuran *servant leadership* menurut Sendjaya (2015) adalah sebagai berikut :

(1) *Love* (Kasih sayang)

Memperlihatkan bagaimana pemimpin dapat menganggap orang lain sebagai alat dalam mencapai tujuan, namun dengan memperlakukan orang tersebut sebagaimana mestinya.

(2) *Empowerment* (Pemberdayaan)

Seorang pemimpin mempercayakan kekuasaannya pada orang lain serta memperhatikan saran dari karyawan sehingga tercipta kerjasama yang baik.

(3) *Vision* (Visi)

Memperlihatkan pada arah tujuan yang akan diambil oleh seorang pemimpin, hal ini dapat menginspirasi setiap tindakan dan membentuk arah yang lebih baik.

(4) *Humality* (Kerendahan hati)

Memperlihatkan pemimpin dalam menunjukkan rasa saling menghormati dan mengakui kontribusi dari hasil kerja setiap karyawannya.

(5) *Trust* (Kepercayaan)

Memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin adalah orang yang dipilih berdasarkan pada kemampuan, serta kelebihan dalam memperoleh kepercayaan tersebut.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hartatik (2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2019), Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Menurut Hamali (2016), Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

2) Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014) membagi disiplin kedalam tiga bagian, yaitu :

- (1) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

- (2) Disiplin Korelatif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- (3) Disiplin Progresif, yaitu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

3) Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- (3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- (5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima :

- (1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- (2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- (3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- (4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- (5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

5) Indikator Disiplin Kinerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, Sutrisno (2016).

(1) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam isitirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

(2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

(3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

(4) Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison, dkk (2017). Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja Karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lalu Menurut Yacob (2020), Kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil dan tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori pengertian yang diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

2) Elemen Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- (1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secarasendiri-sendiri atau kelompok.
- (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

- (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

3) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- (1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- (2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- (3) Meningkatkan Motivasi dan komitmen karyawan.
- (4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- (5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- (1) Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau

organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

(2) Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2015) berbagai indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

(1) Kuantitas

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

(2) Kualitas

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

(3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

(4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

(5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun penelitian mengenai pengaruh Motivasi di dukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian oleh Ekhsan (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 2) Penelitian oleh Arianto dan Kurniawan (2020), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif, serta menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis

koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 3) Penelitian oleh Sudhiardhita, dkk (2018), Dalam penelitian yang berjudul *“The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 346 responden dengan menggunakan metode eksploratif. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 4) Penelitian oleh Pancasila, dkk (2020), Dalam penelitian yang berjudul *“Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance”*. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 355 responden dan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi.

Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 5) Berbeda dengan penelitian oleh Sinaga dan Hidayat (2020), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. kereta Api Indonesia. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 65 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

2.2.2 Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun penelitian mengenai pengaruh *servant leadership* di dukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian oleh Basalama dan Piartrini (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmet Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 50

responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 2) Penelitian oleh Dani dan Mujanah (2021), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership*, Beban Kerja dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 99 responden. Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 3) Penelitian oleh Yuniarto (2018), Dalam penelitian yang berjudul “*Effect of Organizational Citizenship Behaviors as a Moderation Betwwen Servant Leadership on Employee Performance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 154 responden dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling

(SEM). Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 4) Penelitian oleh Mubin, dkk (2022), Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Servant Leadership on Employee Performance in plastic packaging company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency*”. Hasil penelitian ini menunjukkan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 182 responden. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tempat penelitian dan jumlah populasi.
- 5) Berbeda dengan penelitian oleh Hariyono dan Andreani (2020), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi di UD. Anugrah Mulya Rejeki”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Anugrah Mulya Rejeki. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 34 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja di dukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian oleh Susanto (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rembaka. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 2) Penelitian oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 80 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 3) Penelitian oleh Prayogi dan Lesmana (2019), Dalam penelitian yang berjudul *“The influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 74 responden dengan menggunakan metode teknik sampling. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 4) Penelitian oleh Arif, dkk (2019), Dalam penelitian yang berjudul *“Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance”*. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 47 responden. Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 5) Berbeda dengan penelitian oleh Arisanti, dkk (2019), Dalam penelitian yang berjudul *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Metode

penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 32 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.



BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama.

Hasil penelitian yang mendukung Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Arianto dan Kurniawan (2020), Sudhiardhita (2018), Pancasila (2020) menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinaga dan Hidayat (2020) menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain Motivasi adalah *servant leadership*. *Servant Leadership* adalah pemimpin yang melayani pengikut dengan cara menolong pengikut memenuhi kebutuhannya, melatih, membantu, menjadi fasilitator bagi pengembangan diri pengikut.

Hasil penelitian yang mendukung *servant leadership* mempengaruhi kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Basalama dan

Piartini (2019), Dani dan Mujanah (2021), Yuniarto (2018), Mubin (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hariyono dan Andreani (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasil penelitian yang mendukung disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Prasetyo dan Marlina (2019), Prayogi dan lesmana (2019), Arif (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Arisanti (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar belum maksimal dimana berdasarkan wawancara bersama narasumber, diketahui rata-rata kinerja *Blink Collection* Denpasar berada pada tingkat cukup. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada *Blink Collection* Denpasar ditemukan masih kurangnya pemberian gaji yang layak kepada karyawan, lalu kurangnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja pada perusahaan, selanjutnya terjadi ketidak harmonisannya dalam menjalani hubungan kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan *servant leadership* pada *Blink Collection* Denpasar dapat dilihat seperti pimpinan diperusahaan ini kurangnya memberikan rasa kasih sayang kepada karyawan dalam hal membuat keputusan yang terbaik, lalu kurangnya pemberdayaan daripada karyawan dalam hal mempercayakan kekuasaan pada

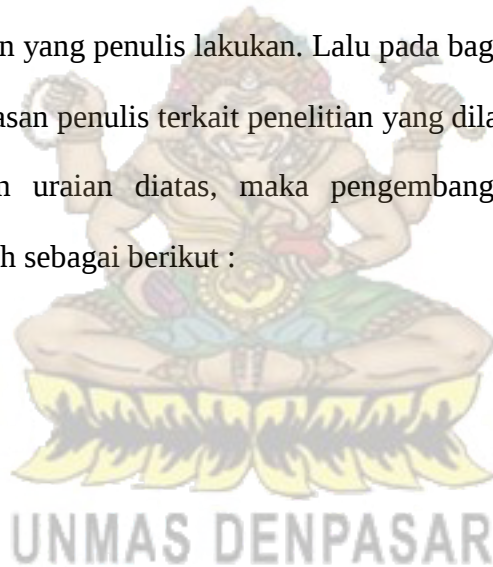
orang lain, selanjutnya pemimpin tidak memberikan visi kepada perusahaan dalam hal menentukan arah dimasa mendatang. Permasalahan disiplin kerja pada *Blink Collection* Denpasar ditemukan permasalahan seperti kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan waktu dalam hal jam masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan selanjutnya terjadi ketidak taatannya terhadap aturan perusahaan dalam hal cara berpakaian dan cara bertingkah laku dalam perusahaan.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan permasalahannya yakni apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar, apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar dan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Dari uraian di atas, adapun hipotesis yang diajukan adalah Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

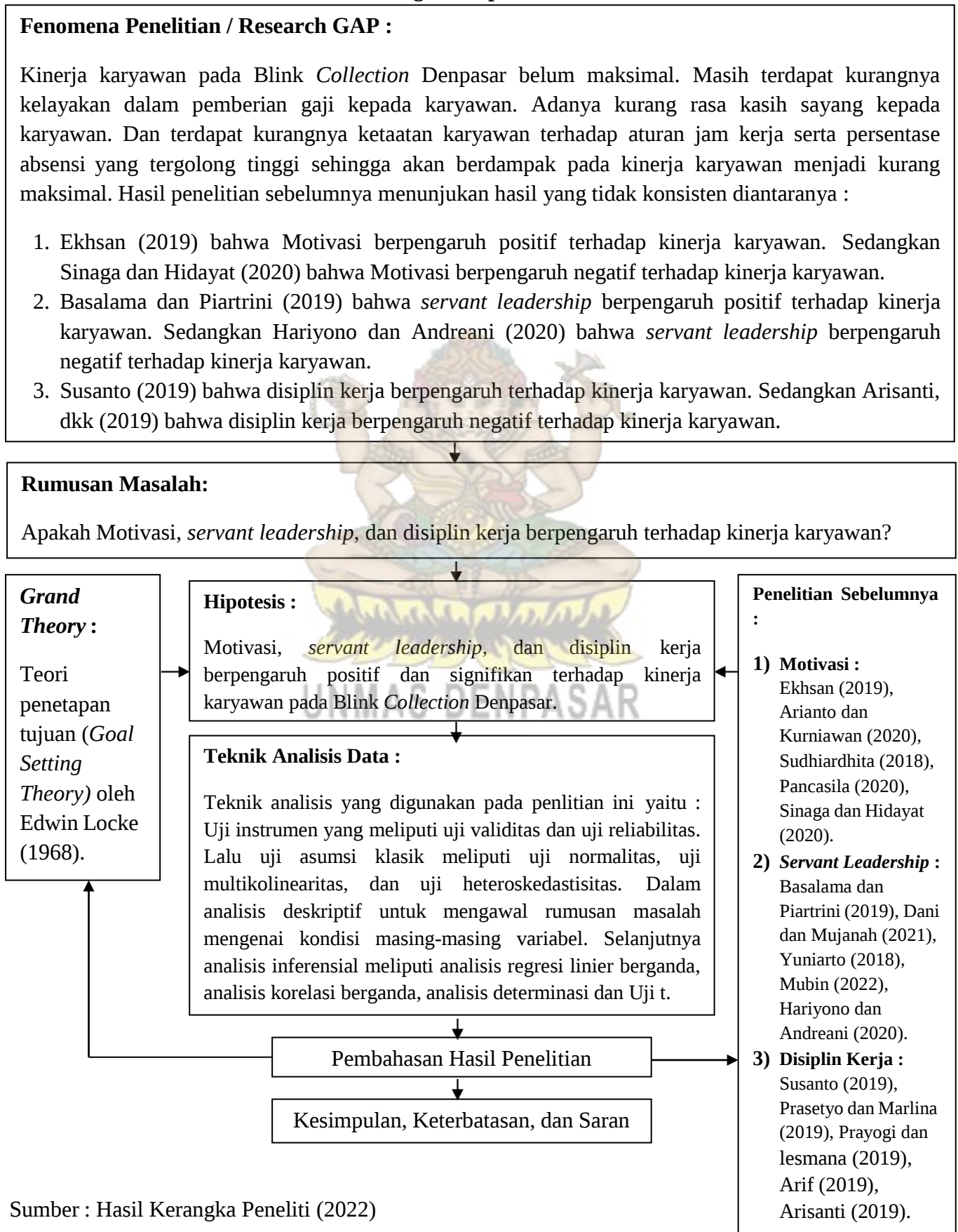
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen yang meliputi uji validitas dimana untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid serta uji reliabilitas agar hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan konsisten. Lalu uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam analisis deskriptif dimana untuk mengawal rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel. Selanjutnya analisis inferensial yang meliputi analisis

regresi linier berganda dimana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel, analisis korelasi berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, kemudian analisis determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan persentase, dan uji t dimana analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya pada bagian kesimpulan akan dijelaskan secara singkat dengan keterbatasan peneliti, hasil akhir dari penelitian yang penulis lakukan. Lalu pada bagian saran akan dijelaskan mengenai keterbatasan penulis terkait penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengembangan kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :

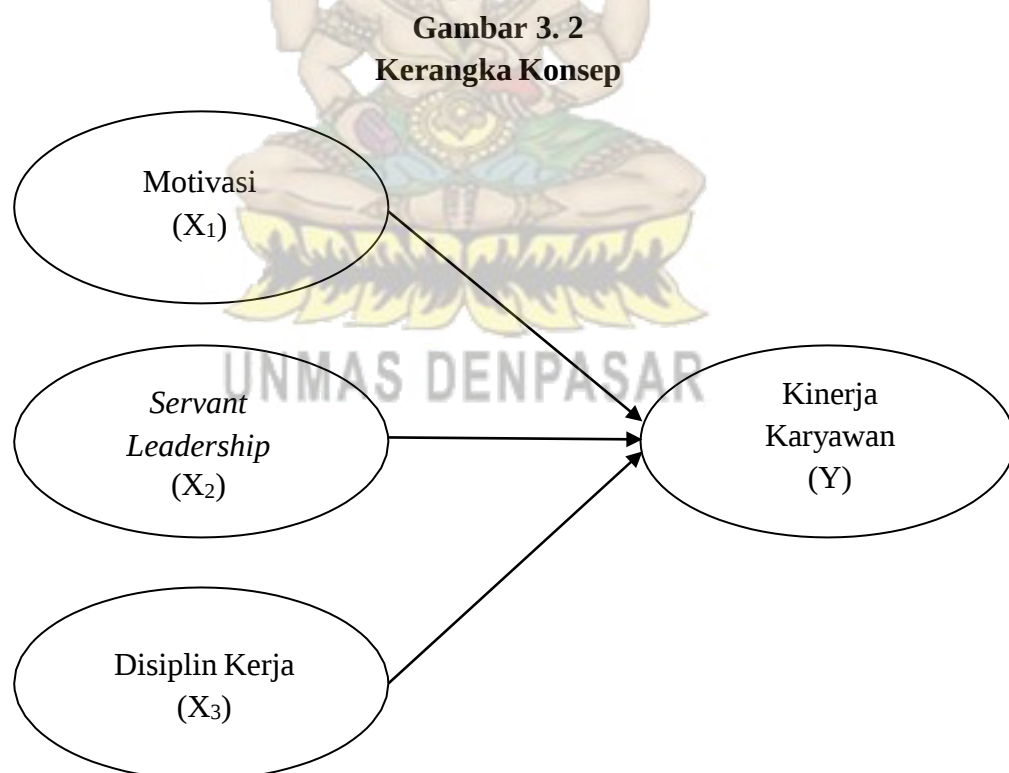


Gambar 3. 1
Kerangka Berpikir Penelitian



3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan hubungan logis dari landasan teoritis dan kajian empiris yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah dengan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sesuai dengan jumlah variabel yang teridentifikasi, berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun model penelitian yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini. Kerangka konsep tersebut disajikan dalam Gambar 3.2.



Sumber: Hasil Kerangka Pemikiran (2022)

3.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut :

3.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Donni, dkk (2016) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama, Sinaga & Hidayat (2020). Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Arianto dan Kurniawan (2020), Sudhiardhita (2018), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *Mc Shane* (2018) *Servant Leadership* adalah pemimpin yang melayani pengikut dengan cara menolong pengikut memenuhi kebutuhannya, melatih, membantu, menjadi fasilitator bagi pengembangan diri pengikut. Lalu menurut *Setyaningrum, dkk* (2020) *Servant Leadership* adalah pelopor revolusi baru dalam pemikiran dan konsep kepemimpinan yang dianggap sebagai cara yang lebih baik untuk memimpin dan mengelola organisasi.

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh *Basalama dan Piartrini* (2019), *Dani dan Mujanah* (2021), *Yuniarto* (2018), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *servant leadership* yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

3.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *Hamali* (2016) Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin Kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. *Hartatik* (2014).

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Prasetyo dan Marlina (2019), Prayogi dan lesmana (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika ketaatan disiplin kerja pada perusahaan rendah, maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada *Blink Collection* Denpasar yang beralamat di Jalan Gunung Agung No. 156, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali.

4.2 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan pada *Blink Collection* Denpasar yang terkait dengan motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

4.3 Identifikasi Variabel

Sugiyono, (2017) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat diantaranya :

a) Variabel *Independent* (variabel bebas)

Menurut Sugiyono (2017), variabel bebas merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), *servant leadership* (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

b) Variabel *Dependent* (variabel terikat)

Menurut Sugiyono (2017), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria (Sugiyono, 2017). Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Motivasi (X_1)

Motivasi merupakan upaya untuk mencapai tujuan karyawan Blink *Collection* Denpasar untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Menurut Sanjaya (2015) indikator motivasi yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis

kebutuhan rasa aman yang ditunjukkan kepada karyawan Blink *Collection* Denpasar dengan pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b) **Kebutuhan Rasa Aman**

Hal ini ditunjukkan dengan memberikan karyawan *Blink Collection* Denpasar fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c) **Kebutuhan Sosial**

Dimana para karyawan *Blink Collection* Denpasar melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalani hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) **Kebutuhan Penghargaan**

Pemimpin pada *Blink Collection* Denpasar harus memberikan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

UNMAS DENPASAR

2) *Servant Leadership* (X2)

Servant leadership adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Menurut Sandjaya (2015) indikator yang digunakan untuk mengukur *servant leadership* adalah sebagai berikut :

a) *Love* (Kasih sayang)

Memperlihatkan bagaimana pemimpin dapat menganggap karyawan pada Blink *Collection* Denpasar sebagai alat dalam mencapai tujuan, namun dengan memperlakukan karyawan tersebut sebagaimana mestinya.

b) *Empowerment* (Pemberdayaan)

Pemimpin pada Blink *Collection* Denpasar mempercayakan kekuasaannya pada karyawannya serta memperhatikan saran dari karyawan sehingga tercipta kerjasama yang baik.

c) *Vision* (Visi)

Memperlihatkan pada arah tujuan yang akan diambil oleh seorang pemimpin pada Blink *Collection* Denpasar, hal ini dapat menginspirasi setiap tindakan dan membentuk arah yang lebih baik.

d) *Humality* (Kerendahan hati)

Memperlihatkan pemimpin dalam menunjukkan rasa saling menghormati dan mengakui kontribusi dari hasil kerja setiap karyawannya pada Blink *Collection* Denpasar.

e) *Trust* (Kepercayaan)

Memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin adalah orang yang dipilih berdasarkan pada kemampuan, serta kelebihan dalam memperoleh kepercayaan dari karyawan Blink *Collection* Denpasar.

3) **Disiplin Kerja (X3)**

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di Blink *Collection*

Denpasar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut :

a) Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan karyawan *Blink Collection* Denpasar terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam isitirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Ketaatan karyawan *Blink Collection* Denpasar terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain pada *Blink Collection* Denpasar.

d) Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan *Blink Collection* Denpasar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mathis (2015) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan pada *Blink Collection* Denpasar.

b) Kualitas

Setiap karyawan pada *Blink Collection* Denpasar harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan pada *Blnk Collection* Cabang Denpasar memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d) Kehadiran

Kinerja karyawan *Blink Collection* Denpasar ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

e) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan pada *Blink Collection* Denpasar dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan, jawaban responden terhadap kuisioner.
- 2) Data kualitatif merupakan analisis yang dilakukan terhadap data-data yang non-angka seperti hasil wawancara dan bacaan dari buku-buku yang terkait dengan penelitian (Sugiyono, 2017). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan dan struktur organisasi pada *Blink Collection* Denpasar.

4.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dicatat untuk pertamakalinya (Sugiyono, 2017). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan wawanara serta hasil penyebaran kuisioner mengenai Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Data sekunder merupakan data yang dibuat secara tidak langsung melalui media perantara seperti orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2017). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dokumentasi dan data kepustakaan pada *Blink Collection* Denpasar.

4.6 Metode Penentuan Sampel

4.6.1 Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

4.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 40 karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Adapun rincian sampel pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4. 1
Jabatan dan Jumlah Karyawan
Pada *Blink Collection* Denpasar Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Manajer	1
3	HRD/Umum	1
4	Accounting	4
5	Admin	4
6	Marketing Communication	4
7	Engineering / Produksi	11
8	Sales	10
9	Kasir	4
Jumlah		42

Sumber: *Blink Collection* (2021)

4.7 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode sebagai berikut :

1) Observasi

Observasi merupakan proses memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, yang termasuk data observasi adalah data jumlah karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

2) Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden (Sugiyono, 2017). Wawancara dilakukan kepada karyawan pada *Blink Collection* Denpasar untuk mendapatkan informasi tentang Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari responden melalui angket (kuesioner) yang telah disebar dengan metode skor, pemberian skor digunakan sistem skala *likert* untuk menilai jawaban sesuai dengan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain :

- a) Apabila jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b) Apabila jawaban setuju diberi skor 4
- c) Apabila jawaban cukup setuju diberi skor 3
- d) Apabila jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e) Apabila jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya.

Skor 1,00 - 1,80 : Sangat tidak baik

Skor 1,81 - 2,60 : Tidak baik

Skor 2,61 - 3,40 : Cukup

Skor 3,41 - 4,20 : Baik

Skor 4,21 – 5,00 : Sangat baik

4.8 Teknik Analisis Data

4.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Mengingat adanya pengumpulan data menggunakan kuisisioner, maka kesungguhan responden menjawab merupakan suatu hal yang penting untuk tujuan tersebut, di dalam penelitian ini dilakukan pengujian instrumen melalui :

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Person Product Moment*, dengan cara mengorelasikan antara masing-masing item pertanyaan

tersebut. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$. Jadi untuk memenuhi syarat dalam uji validitas, butir pertanyaan atau pertanyaan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3. Apabila korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas suatu pengukuran yang bertujuan untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses kebaikan dari suatu pengukur. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel jika dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.8.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk kepentingan analisis, variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi persyaratan sehingga tidak akan menimbulkan hasil bias dalam pengujian. Pengujian terhadap ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik pada persamaan linier berganda yang diperoleh dilakukan melalui uji multikolinearitas

dan uji heteroskedastisitas. Model yang digunakan terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas maka regresi penaksir tidak efisien, peramalan berdasarkan regresi tersebut menjadi tidak valid.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji normal atau tidaknya sebuah model dapat dilakukan dengan melakukan uji *kolmogorov-smirnov*, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Apabila suatu model regresi mengandung gejala multikolinearitas dipaksakan untuk digunakan, maka memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Korelasi akan antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser (Ghozali, 2018).

Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

4.8.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini, digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, alat analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif. Adapun menurut Sugiyono (2018) mengenai statistik deskriptif adalah Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

4.8.4 Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Adapun bagian dari analisis inferensial yaitu sebagai berikut :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$KK = a + b_1LKF + b_2KP + b_3DK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

LKF = Lingkungan Kerja Fisik

KP = Kompetensi

DK = Disiplin Kerja
 a = Konstanta Regresi
 b_1 = Koefisien regresi LKF
 b_2 = Koefisien regresi KP
 b_3 = Koefisien regresi DK
 e = Error

2) Analisis Korelasi Berganda

Menurut Wijaya (2020), korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi, *servant leadership*, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara serentak. Nilai R berkisar antara 0-

1. Nilai semakin mendekati berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah :

- a. 0,00-0,199 = Sangat lemah
- b. 0,20-0,399 = Lemah
- c. 0,40-0,599 = Sedang
- d. 0,60-0,799 = Kuat
- e. 0,80-1,000 = Sangat kuat

3) Analisis Determinasi

Menurut Ghazali (2018), analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengalikan *R Square*.

4) Uji t

Menurut Ghozali (2018), analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh secara parsial antara lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar memang benar atau didapat secara kebetulan. Adapun langkah-langkah pengujian t-test adalah sebagai berikut :

a) Formulasi Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah variabel Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai berikut:

$H_o : b_{1,2,3} = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

$H_i : b_{1,2,3} \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

b) Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

c) Kriteria Pengujian

H_o diterima apabila $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$

H_o ditolak bila $\text{sig } t < \alpha (0,05)$.

d) Penarikan kesimpulan

- (1) Jika signifikansi $t \leq \alpha$ (0, 05) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.
- (2) Jika signifikansi $t > \alpha$ (0, 05) secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi, *servant leadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

5.1.1 Sejarah berdirinya Blink Collection Denpasar

Blink *Collection* didirikan pertama kali oleh Bapak I Putu Denny Pradnyana di daerah gianyar pada tahun 2014, dengan tujuan memberikan kemudahan kepada masyarakat sekitar dalam memenuhi kebutuhan berbelanja pakaian dengan mutu dan harga terjangkau. Lalu, adanya antusias konsumen dari luar daerah yang ingin turut serta berbelanja di Blink *Collection* ini, maka Blink *Collection* mendirikan juga di daerah denpasar pada tahun 2015. Blink *Collection* di hadirkan untuk memberikan solusi bagi para konsumen dalam berbelanja. Jadi Blink *Collection* hadir sebagai sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua kalangan karena sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan primer.

Blink *Collection* merupakan suatu usaha yang menjual pakaian wanita, pria dan anak-anak secara lengkap seperti baju, celana, rok, jeans, jaket dan lain-lain semua tersedia di Blink *Collection*. Tempat usaha Blink *Collection* mempunyai banyak karyawan yang siap melayani konsumen, tersedia toilet untuk konsumen agar lebih nyaman saat berbelanja, dan tersedia fasilitas keamanan berupa kamera CCTV.

5.1.2 Visi, Misi, Strategi dan Motto Blink *Collection* Denpasar

Visi :

Menjadi usaha yang memberikan kesan yang puas dan nyaman untuk para pelanggan.

Misi :

Untuk mewujudkan visi tersebut kami melaksanakan berbagai misi yaitu seperti :

- 1) Memenuhi kebutuhan konsumen dengan harga, mutu dan jenis pakaian yang selalu mengikuti trend masa kini demi kepuasan pelanggan.
- 2) Memberikan solusi terbaik untuk konsumen dalam mendapatkan pakaian dengan harga yang terjangkau.
- 3) Meningkatkan kebutuhan konsumen dengan kualitas yang terbaik.
- 4) Kepuasan pelanggan adalah tujuan yang utama.
- 5) Menghasilkan laba yang pantas untuk mendukung perkembangan usaha.

Strategi :

Dalam rangka mewujudkan misi diatas tersebut maka perlu adanya suatu strategi yang ditempuh melalui :

- 1) Mempromosikan produk yang dijual dengan cara memasarkan di media sosial, hal tersebut merupakan strategi marketing yang paling murah dan efektif.
- 2) Melakukan riset pasar, hal ini bertujuan agar bisa memahami kepuasan konsumen terhadap produk yang dijual, serta untuk mengetahui trend yang sedang disukai oleh pasar.

- 3) Membuat website usaha yang menarik, hal ini bisa memudahkan konsumen untuk berbelanja secara online. Di dalam website tersebut berisi katalog produk yang dijual dan bisa memudahkan konsumen untuk melihat produk yang dijual.
- 4) Memberikan diskon atau hadiah untuk konsumen, hal ini dapat mempertahankan konsumen agar setia membeli produk selama berkali-kali.

Motto :

Bekerja secara profesional dapat menghasilkan produk bermutu tinggi, karena hasil akhir pada produk yang akan menentukan segalanya.

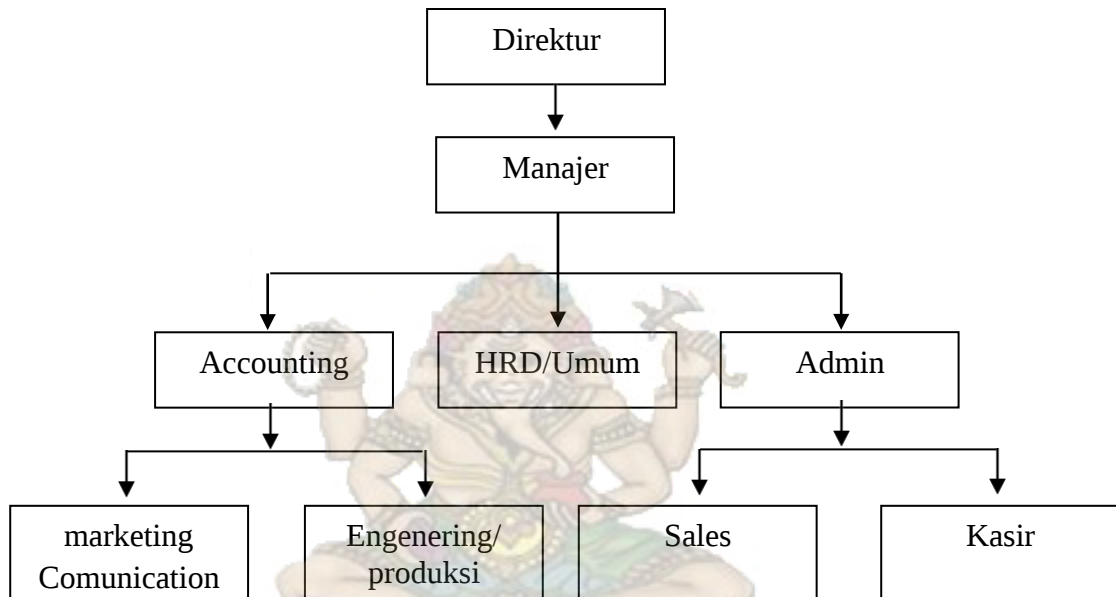
5.1.3 Struktur Organisasi *Blink Collection* Denpasar

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operational untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan di inginkan. Struktur organisasi penting sekali artinya bagi perusahaan karena melalui struktur organisasi dapat diketahui bagaimana posisi seseorang dan hubungannya dengan orang lain dalam suatu instansi atau lembaga. Dengan adanya suatu struktur organisasi yang baik, maka pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan lebih terorganisasi sehingga tujuan instansi atau lembaga dapat tercapai sehingga dapat memajukan perusahaan.

Blink Collection Denpasar menggunakan struktur organisasi yang berbentuk lini atau garis, dimana setiap wewenang dan tanggung jawab berada pada setiap tingkat, yakni dari teratas sampai terendah. Hal ini berarti perintah mengalir secara garis lurus atau pimpinan turun ke bawah sedangkan tanggung jawab bergerak

dari bawah ke atas. Adapun model struktur organisasi pada *Blink Collection* Denpasar seperti gambar 5.1 berikut ini :

Gambar 5. 1
Struktur Organisasi
***Blink Collection* Denpasar**



Sumber : perusahaan *Blink Collection* Denpasar (2022)

Berdasarkan susunan struktur organisasi diatas, adapun tugas dan tanggung jawab dari masing – masing jabatan di perusahaan *Blink Collection* Denpasar adalah sebagai berikut:

1) Direktur

Seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Direktur mengurus dan mengelola perusahaan untuk kepentingan Perusahaan yang sesuai dengan maksud dan tujuan menjalankan kepengurusan Perusahaan sesuai dengan kebijakan yang tepat.

2) Manager

Seorang Manager atau kepala Divisi adalah Karyawan pada level berikutnya yang melakukan penyusunan strategi kebijakan operasional perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Manajer juga menjalankan proses – proses yang sudah ditentukan agar sesuai dengan visi misi.

3) HRD & GA Department

HRD & GA Dept bertugas sebagai bagian sumber daya manusia, bekerja untuk menyaring dan memilih pekerja yang akan bergabung dengan perusahaan

4) Accounting

Accounting mempunyai tugas :

- a) Memproses dan mengelola laporan keuangan dan mencatat transaksi dari bisnis.
- b) Melakukan pencatatan, akuntan harus melakukan otorisasi di setiap divisi terkait
- c) Mengelola data keuangan perusahaan.

5) Admin

Admin mempunyai tugas :

- a) Melakukan aktivitas pembukuan dasar.
- b) Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi.
- c) Menulis dan mendistribusikan notulen rapat ke semua pihak yang memerlukannya.
- d) Menjaga dokumen perusahaan baik yang bentuknya fisik atau digital.

6) *Marketing Communication*

Marketing Communication bertugas sebagai komunikasi pemasaran yang menawarkan produk atau hasil produksi nya kepada klien dan kepada masyarakat

7) *Engineering Rides Department & Production*

Tugas nya yaitu untuk merencanakan jumlah produksi, mengatur, mengontrol dan mengkoordinasikan operasi rekayasa dan teknis dari suatu organisasi.

8) Sales

Sales adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan. Tugas sales adalah memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen.

9) Kasir

Kasir mempunyai tugas :

- a) Melayani proses transaksi. Hal ini merupakan tugas utama dari seorang kasir.
- b) Memberikan informasi yang dibutuhkan pelanggan.
- c) Melayani packaging barang pelanggan.
- d) Memeriksa dan mencatat data penjualan.
- e) Memeriksa daftar harga produk.
- f) Memeriksa stok barang.
- g) Membuat laporan penjualan.

5.2 Hasil Analisis Dan Pembahasan

5.2.1 Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan *Software staticial Package of Social Science (SPSS)* versi 25.00 *for windows* sebagai berikut.

1) Hasil Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik *product moment* pada tingkat signifikan 5 persen, berdasarkan hasil analisis validitas dengan program SPSS dapat di lihat pada lampiran 4, karena seluruh uji validitas menggunakan *analisis factor*, suatu item dinyatakan valid jika mempunyai *loading faktor* lebih besar dari 0,3, dan juga mempunyai kecukupan sample lebih besar dari 0,5. Apabila korelasi antar butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji instrumen penelitian yang mengukur variabel Disiplin kerja, Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan pada *Blink Collection Denpasar* dengan jumlah responden sebanyak 40 sesuai dengan yang ditampilkan pada Tabel 5.1 ini berarti bahwa alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Tabel 5. 1
Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja, Motivasi,
Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
Motivasi (X₁)				
X _{1.1}	0,867	0,000	0,3	Valid
X _{1.2}	0,826	0,000	0,3	Valid
X _{1.3}	0,781	0,000	0,3	Valid
X _{1.4}	0,691	0,000	0,3	Valid
<i>Servant Leadership</i> (X₂)				
X _{2.1}	0,769	0,000	0,3	Valid
X _{2.2}	0,654	0,000	0,3	Valid
X _{2.3}	0,461	0,003	0,3	Valid
X _{2.4}	0,587	0,000	0,3	Valid
X _{2.5}	0,723	0,000	0,3	Valid
Disiplin kerja (X₃)				
X _{3.1}	0,900	0,000	0,3	Valid
X _{3.2}	0,726	0,000	0,3	Valid
X _{3.3}	0,782	0,000	0,3	Valid
X _{3.4}	0,792	0,000	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y ₁	0,574	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,641	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,683	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,764	0,000	0,3	Valid
Y ₅	0,721	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Tabel 5.1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Motivasi, *Servant Leadership*, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung $> r$ Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan, apakah responden dapat mengungkapkan

data-data yang ada pada variabel penelitian perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis *alpha cronbach* dengan α , dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2016). Dalam hal ini, akan dilakukan uji reliabilitas untuk beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi variabel Motivasi, *Servant Leadership*, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Adapun *reliability analysis-scale* (alpha) seperti pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5. 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> 0,60	keterangan
Motivasi(X_1)	0,798	<i>Reliabel</i>
<i>Servant Leadership</i> (X_2)	0,642	<i>Reliabel</i>
Disiplin kerja (X_3)	0,799	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,694	<i>Reliabel</i>

Sumber: Lampiran : 4

Tabel 5.2 dapat di ketahui bahwa variabel Motivasi, *Servant Leadership*, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

5.2.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar yang diambil sebanyak 40 orang sebagai sampel. Karakteristik responden yang berusaha diungkap dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin,

umur, Pendidikan, dan masa kerja. Secara ringkas karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Jenis kelamin

Faktor jenis kelamin perlu mendapat perhatian untuk pembinaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya. Di dalam jenis kelamin berkaitan dengan kemampuan Karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan perilaku Karyawan. Gambaran tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dalam Tabel 5.3.

Tabel 5. 3
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin
Pada Blink Collection Denpasar

No	Jenis Kelamin	n (orang)	Jumlah % (persen)
1	Laki-laki	26	65,0
2	Perempuan	14	35,0
Jumlah		40	100

Sumber : Lampiran: 3

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 65,0 persen adalah laki-laki dan 35,0 persen adalah perempuan dari seluruh responden.

2) Umur responden

Umur seseorang Karyawan perlu mendapat perhatian untuk pembinaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya. Faktor umur dapat menunjang kegiatan dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Distribusi responden menurut umur dapat dilihat dalam Tabel 5.4

Tabel 5. 4
Distribusi Responden Menurut Umur
Pada Blink Collection Denpasar

No	Umur (Tahun)	Jumlah	
		(orang)	% (persen)
1	<25	5	12,5
2	>45	7	17,5
3	26-35	18	45,0
4	36-45	10	25,0
Jumlah		40	100

Sumber : Lampiran : 3

Berdasarkan Tabel 5.4 diketahui bahwa responden yang paling banyak jumlahnya adalah dengan rentang usia 26-35 tahun yang berjumlah 18 orang atau 45,0 persen dari seluruh responden. Usia yang paling sedikit adalah usia <25 tahun yang berjumlah 5 orang atau 12,5 persen dari seluruh responden.

3) Pendidikan responden

Pendidikan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia. Faktor pendidikan Karyawan di dalam suatu berkaitan dengan jenjang karir dan perilaku Karyawan. Distribusi responden menurut pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.5

Tabel 5. 5
Distribusi Responden Menurut Pendidikan
Pada Blink Collection Denpasar

No	Pendidikan	Jumlah	
		n (orang)	% (persen)
1	D3	14	35,0
2	SMA	20	50,0
3	SMP	3	7,5
4	S1	3	7,5
Jumlah		40	100

Sumber : Lampiran : 3

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu berpendidikan SMA yaitu sejumlah 20 orang (50 persen), responden berpendidikan D3 adalah sejumlah 14 orang (35,0 persen), responden berpendidikan SMA sejumlah 3 orang (7,5 persen), dan Karyawan yang berpendidikan SMP sejumlah 3 orang (7,5 persen)

4) Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja (tahun)

Distribusi responden jika tinjau berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada Tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

<1 Tahun	9	22,5
>6 Tahun	8	20,0
1-3 tahun	9	22,5
4-6 tahun	14	35,0
Total	40	100

Sumber: Lampiran : 3

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat terlihat bahwa responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 14 orang (35,0 persen), yang merupakan responden terbanyak, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 9 orang (22,5 persen) responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 9 orang (22,5 persen), responden dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 8 orang (20,0 persen). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar lebih banyak memiliki masa kerja 4-6 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan dalam

instrumen penelitian terkait variabel-variabel yang diteliti. Analisis dilakukan dengan menghitung rata-rata (mean) berdasarkan persentase tanggapan responden pada masing-masing indikator dalam variabel penelitian, yaitu Motivasi (X_1), *Servant Leadership* (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Semakin besar nilai rata-rata yang diperoleh (mendekati lima) menunjukkan tanggapan yang tinggi dari responden pada indikator maupun variabel tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin kecil nilai rata-rata (mendekati satu) mengindikasikan persepsi yang rendah dari responden pada indikator maupun variabel tersebut.

Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar sebanyak 40 Karyawan. Penelitian dilakukan dengan mengajukan kuesioner di mana variabel Motivasi terdiri dari 4 pernyataan, *Servant Leadership* terdiri dari 5 pernyataan, Disiplin kerja sebanyak 4 pernyataan, dan Kinerja Karyawan terdiri dari 5 pernyataan. Setiap jawaban mempunyai skor nilai sebagai berikut :

- 1) Jawaban sangat baik, mendapat skor 5
- 2) Jawaban baik , mendapat skor 4
- 3) Jawaban kurang baik, mendapat skor 3
- 4) Jawaban tidak baik, mendapat skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak baik, mendapat skor 1

Penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya.

$$\text{Rumus (Interval Kelas)} = \frac{(\text{Range})}{K \text{ (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Diketahui :

$R = \text{Selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah} = 5 - 1 = 4$

$K = \text{Jumlah klasifikasi} = 5$

Perhitungan :

$$C (\text{Interval Kelas}) = \frac{4}{5} = 0,8$$

Untuk mengetahui penilaian secara kualitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisioner seperti Tabel 5.7 sebagai berikut ini :

Tabel 5. 7
Kriteria Penilaian Jawaban Kuisioner

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Kurang baik
2,61-3,40	Cukup baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono, (2015:98)

Adapun persepsi variabel Disiplin kerja, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1) Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

Motivasi dalam penelitian ini dicerminkan melalui 4 (empat) pernyataan. Adapun deskripsi responden pada variabel Motivasi (X_1) dapat disajikan dalam Tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5. 8
Deskripsi Variabel
Motivasi (X₁)

Kode indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
X1.1	Kebutuhan Fisiologis	10,0	27,5	52,5	10,0	0,0	2,63	Cukup Baik
X1.2	Kebutuhan Rasa Aman	2,5	37,5	47,5	12,5	0,0	2,70	Cukup Baik
X1.3	Kebutuhan sosial	2,5	27,5	62,5	7,5	0,0	2,75	Cukup Baik
X1.4	Kebutuhan penghargaan	2,5	40,0	47,5	7,5	2,5	2,68	Cukup Baik
	Mean						2,69	Cukup Baik

Sumber: Lampiran : 5

Tabel 5.8, menunjukkan bahwa Motivasi dengan kategori cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel Motivasi yaitu sebesar 2,69. Selanjutnya dapat diinformasikan, pernyataan kebutuhan sosial (X1.3) memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 2,75, kemudian disusul dengan pernyataan kebutuhan Fisiologis (X1.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,63 merupakan indikator yang terendah.

2) Deskripsi *Servant Leadership* (X₂)

Servant Leadership dalam penelitian ini dicerminkan melalui 5 (Lima) Pernyataan. Adapun deskripsi responden pada variabel *Servant Leadership* (X₂) dapat disajikan dalam Tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5. 9
Deskripsi Variabel
***Servant Leadership* (X₂)**

Kode Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
X2.1	Love (Kasih sayang)	0,0	30,0	60,0	10,0	0,0	2,80	Cukup Baik
X2.2	Empowerment (Pemberdayaan)	0,0	10,0	87,5	2,5	0,0	2,93	Cukup Baik
X2.3	Vision (Visi)	0,0	5,0	85,0	10,0	0,0	3,05	Cukup Baik
X2.4	Humality (Kerendahan hati)	0,0	15,0	80,0	5,0	0,0	2,90	Cukup Baik
X2.5	Trust (Kepercayaan)	0,0	7,5	75,0	17,5	0,0	3,10	Cukup Baik
	Mean						2,96	Cukup Baik

Sumber: Lampiran : 5

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dengan kategori cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel *Servant Leadership* yaitu sebesar 2,96. Selanjutnya dapat diinformasikan, pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi yaitu pada pernyataan Trust (Kepercayaan) (X2.5) yaitu sebesar 3,10, kemudian disusul pernyataan Kasih sayang (Love) (X2.1) dengan jumlah skor rata-rata sebesar 2,80 yang merupakan skor pernyataan yang terendah.

3) Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja dalam penelitian ini dicerminkan melalui 4 (empat) pernyataan. Adapun deskripsi responden pada variabel Disiplin kerja (X₃) dapat disajikan dalam Tabel 5.10 berikut ini.

Tabel 5. 10
Deskripsi Variabel
Disiplin kerja (X₃)

Kode indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
X3.1	Taat terhadap aturan waktu	12,5	25,0	50,0	12,5	0,0	2,63	Cukup Baik
X3.2	Taat terhadap peraturan perusahaan	2,5	30,0	67,5	0,0	0,0	2,65	Cukup Baik
X3.3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	0,0	25,0	65,0	10,0	0,0	2,85	Cukup Baik
X3.4	Taat terhadap peraturan lainnya	7,5	30,0	45,0	15,0	2,5	2,75	Cukup Baik
	Mean						2,72	Cukup Baik

Sumber: Lampiran : 5

Berdasarkan Tabel 5.10, menunjukkan bahwa Disiplin kerja dengan kategori Cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel Disiplin kerja yaitu sebesar 2,72. Selanjutnya dapat diinformasikan, pernyataan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X3.3) memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 2,85, selanjutnya pernyataan Taat terhadap aturan waktu (X3.1) sebesar 2,63 yang mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah.

4) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan dalam peneltitin ini dicerminkan melalui 5 (lima) pernyataan. Adapun deskripsi responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat disajikan dalam Tabel 5.11 berikut ini.

Tabel 5. 11
Deskripsi Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

Kode Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Y1.1	Kuantitas	0,0	30,0	65,0	5,0	0,0	2,75	Cukup Baik
Y1.2	Kualitas	0,0	12,5	82,5	5,0	0,0	2,93	Cukup Baik
Y1.3	Ketepatan waktu	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	2,80	Cukup Baik
Y1.4	Kehadiran	0,0	22,5	72,5	5,0	0,0	2,83	Cukup Baik
Y1.5	Kemampuan kerja sama	0,0	27,5	62,5	10,0	0,0	2,83	Cukup Baik
	Mean						2,83	Cukup Baik

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.11, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dengan katagori cukup baik, hal ini terlihat pada nilai rata-rata (mean) yang diperoleh untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 2,83. Selanjutnya dapat diinformasikan, pernyataan dengan nilai rata tertinggi yaitu sebesar 2,93 yaitu pada pernyataan kualitas (Y1,2) dan pada pernyataan kuantitas (Y1,2) mempunyai nilai rata skor terendah yaitu sebesar 2,75.

5.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Komogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

(Nugroho, 2007 : 61). Dari hasil analisis pada lampiran 6 diperoleh hasil seperti pada Tabel 5.12.

Tabel 5. 12
Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,51313381
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,050
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 6

Tabel 5.12 di atas dapat dilihat bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*varian influence factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Motivasi	0,205	4,880
Servant Leadership	0,203	4,934
Disiplin kerja	0,157	6,371

Sumber : lampiran 6

Tabel 5.13 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute* ei dengan variabel bebas.

Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada heterokedastisitas (Ghozali, 2016:108).

Dari hasil uji *glejser* pada lampiran 6 diperoleh bahwa tidak ditemukan variabel bebas yaitu Motivasi, *Servant Leadership*, dan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Selengkapnya dapat di lihat pada Tabel 5.14 berikut.

Tabel 5. 14
Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,235	,720		1,714	,095		
	Motivasi	-,024	,051	-,170	-,474	,639	,205	4,880
	Servant Leadseship	-,089	,080	-,401	-1,112	,273	,203	4,934
	Disiplin	,067	,058	,470	1,148	,259	,157	6,371

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Lampiran 6

Tabel 5.14 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), *Servant Leadership* (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

5.2.4 Analisis Kuantitatif

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS version 25 for window*. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi (X_1), *Servant Leadership* (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar. Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel 5.15 sebagai berikut:

Tabel 5. 15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,375	1,148		2,940	,006		
	Motivasi	,206	,082	,286	2,525	,016	,205	4,880
	Servant Leadseship	,387	,127	,347	3,045	,004	,203	4,934
	Disiplin	,259	,093	,362	2,797	,008	,157	6,371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

Tabel 5.15 diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,375 + 0,206 X_1 + 0,387 X_2 + 0,259 X_3$$

- a) $a = 3,375$ artinya apabila Motivasi (X_1), *Servant Leadership* (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja Karyawan sebesar 3,375
- b) $b_1 = 0,206$ artinya apabila Motivasi (X_1) meningkat sedangkan *Servant Leadership* (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan (Y)
- c) $b_2 = 0,387$ artinya apabila *Servant Leadership* (X_2) meningkat sedangkan Motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_3) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y).
- d) $b_3 = 0,259$ artinya apabila Disiplin kerja (X_3) meningkat sedangkan Motivasi (X_1) dan *Servant Leadership* (X_2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X_1) *Servant Leadership* (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Motivasi, *Servant Leadership* dan Disiplin kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Motivasi, *Servant Leadership* dan Disiplin kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan ikut juga menurun.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Dalam menentukan kuat atau lemahnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat maka hasil analisis korelasi linier berganda dapat diketahui pada tabel 5.16 :

Tabel 5. 16
Hasil Analisis Korelasi berganda

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,951 ^a	,905	,897	,53409
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 5.16 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,951 besarnya nilai R 0,951 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Motivasi (X_1) *Servant Leadership* (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar.

3) Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang dipergunakan adalah nilai dari *Adjusted* R^2 digunakan pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 5. 17
Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,905	,897	,53409

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Servant Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

Tabel 5.17 dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,897 atau 89,7%, artinya Motivasi (X_1) *Servant Leadership* (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar adalah sebesar 89,7%, dan sisanya 10,3% dijelaskan variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

4) Hasil Uji t (t-test)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Motivasi (X_1) *Servant Leadership* (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 5. 18
Hasil Uji t (t-test)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B			Beta			
1	(Constant)	3,375	1,148		2,940	,006	
	Motivasi	,206	,082	,286	2,525	,016	,205
	Servant Leadership	,387	,127	,347	3,045	,004	,203
	Disiplin	,259	,093	,362	2,797	,008	,157
							6,371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

Tabel 5.18 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi (X_1)

Tabel 5.18 untuk variabel Motivasi (X_1) dengan Signifikansi untuk variabel Motivasi (X_1) $0,016 < 0,05$ hal ini, artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar.

b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel *Servant Leadership* (X_2)

Tabel 5.18 untuk variabel *Servant Leadership* (X_2) dengan Signifikansi untuk variabel *Servant Leadership* (X_2) $0,004 < 0,05$ hal ini, berarti ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar.

c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja (X_3)

Tabel 5.18 untuk variabel Disiplin kerja (X_3) dengan Signifikansi untuk variabel Disiplin kerja (X_3) $0,008 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dilakukan pembahasan berdasarkan hasil tersebut sebagai berikut :

5.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Donni, dkk (2016) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama, Sinaga & Hidayat (2020).

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,206 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi (X_1) $0,016 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar, hal ini berarti apabila Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Arianto dan Kurniawan (2020), Sudhiardhita (2018), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel Motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.3.2 Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mc Shane (2018) *Servant Leadership* adalah pemimpin yang melayani pengikut dengan cara menolong pengikut memenuhi kebutuhannya, melatih, membantu, menjadi fasilitator bagi pengembangan diri pengikut. Lalu menurut Setyaningrum, dkk (2020) *Servant Leadership* adalah pelopor revolusi baru dalam pemikiran dan konsep kepemimpinan yang dianggap sebagai cara yang lebih baik untuk memimpin dan mengelola organisasi.

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel *Servant Leadership*(X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,387 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel *Servant Leadership* (X_2) $0,004 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Servant Leadership* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar , artinya apabila *Servant Leadership* (X_2) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalama dan Piartrini (2019), Dani dan Mujanah (2021), Yuniarto (2018), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *servant leadership* yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

5.3.3 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2016) Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin Kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hartatik (2014).

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,259 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X_3) $0,008 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara

Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Blink Collection* Denpasar , artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Prasetyo dan Marlina (2019), Prayogi dan lesmana (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika ketaatan disiplin kerja pada perusahaan rendah, maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar .
- 2) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila *Servant Leadership* meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar .
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

6.2 Keterbatasan penelitian dan Saran

6.2.1 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya

berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.

Selain itu, banyak faktor yang menentukan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: Budaya organisasi, *Self Efficacy* (percaya diri), Kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

6.2.2 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi *Blink Collection* Denpasar adalah sebagai berikut:

- 1) Saran bagi *Blink Collection* Denpasar :
 - a) Untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan, pimpinan pada *Blink Collection* Denpasar supaya meningkatkan kebutuhan utama dari karyawan yaitu berupa kenaikan gaji dari karyawan yang sudah cukup lama tidak mengalami perubahan dengan peningkatan gaji juga bisa mendorong tingkat kepuasan karyawan dan membuat mereka rasa aman bekerja di perusahaan secara finansial.
 - b) Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar, peneliti menyarankan kepada Direktur *Blink Collection*

Denpasar supaya untuk ikut peduli dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga karyawan sangat merasa dihormati ketika pemimpinnya peduli dengan kehidupan pribadi mereka dan membantu masalah pekerjaan dan pribadi.

- c) Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka peneliti menyarankan kepada direktur pada *Blink Collection* Denpasar untuk melakukan pengawasan dan memonitoring terhadap karyawan pada saat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Rizky Nur., Qomariah, Nurul., Hafidzi, Achmad Hasan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Arianto, Nurmin & Kurniawan, Hadi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3).
- Arif, Muhammad, dkk. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019).
- Arisanti, Kartika dwi., Santoso, Ariadi., Wahyuni, Siti. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1), 101-110.
- Basalama, Masrhita, Z.S. 2019. Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 5984-6001.
- Dani, Aditia Rachman. 2021. Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening. *Media Mahardika Jurnal*, 19(3).
- Djaya, Subhan. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*. 26(1), 72-84.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Ekhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Kewirausahaan*, 13(1).
- Hariyono, Y.C, Andreani, Fransisca. 2020. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki. *AGORA*, 8(2).
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. 2021. Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasarakwati Denpasar. *EMAS*, 2(2).

- Mubin, Nur., Setyaningrum, R.P., Rezeki, Fitri. 2022. Revealing the role of job involvement and employee loyalty as mediation variables: The effect of servant leadership on employee performance in plastic packaging company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(3), 23-36.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. 2020. The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Pancasila, Irwan, Haryono, Siswoyo, Sulistyo, B.A. 2020. Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (6), 387 – 397.
- Pohan, Fatimah. 2021. Pengaruh Servant Leadership dan Reward terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. *Journal and Business and Economics Research (JBE)*, 2(2), 47-53.
- Prayogi, Muhammad Andi & Lesmana, Muhammad Taufik. 2019. The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (343).
- Rahayu, Muji. 2019. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains dan Akuntansi*, IX(1), 99-109.
- Sapengga, Stephen Eka. 2016. Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *AGORA*, 4(1).
- Sinaga, T.S & Hidayat,Rahmat. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*. 8, 15-22.
- Su'adah, Miftahul., Pituriningsih, Endar., Ginting, Ginta. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3).
- Sudiardhita, Ketut, dkk. 2018. The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4).

- Susantom Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365 – 374.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *JESYA (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2020. Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(6), 402-409.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widyawati, S. R. 2019. Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. 2022. Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima dan Pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. 2021. Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Wijaya, Yulie Tanu. 2020. Pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada SMK Ariya Metta. Skripsi. FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA:TANGERANG
- Yuniarto, Prayogo. 2018. Effect Of Organizational Citizenship Behaviors As A Moderation Between Servant Leadership On Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(2).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i:

Karyawan Blink *Collection* Denpasar

di-

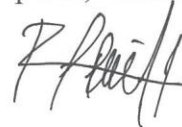
Tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar, maka saya melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, *Servant Leadership* dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Blink *Collection* Denpasar.

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan lengkap, sesuai dengan ketentuan dan jujur menurut pendapat dan penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i sendiri tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk memperoleh data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Saya akan menjaga segala kerahasiaan data maupun informasi yang diberikan oleh responden.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian, kerjasama dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih

Denpasar, Oktober 2022



Komang Ayu Risa Reswara Pande
NIM : 1902612010437

Petunjuk

1. Baca setiap pernyataan dengan teliti
 2. Jawab semua pernyataan yang tersedia dengan jujur
 3. Beri tanda rumput ($\checkmark$) pada jawaban anda
 4. Setelah selesai mohon periksa kembali jawaban anda
- Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu (jawaban yang saudara/i berikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Nomor Responden :
2. Jenis kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
3. Usia : ☐ < 20 Tahun ☐ 21 – 30 Tahun
☐ 30 - 40 Tahun ☐ 40 – 50 Tahun
☐ > 50 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ D1
☐ D2 ☐ D3
☐ S1 ☐ S2
5. Masa kerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 2 – 5 Tahun
☐ 6 - 10 Tahun ☐ 11 – 15 Tahun
☐ > 15 Tahun

1) Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Skor	5	4	3	2	1
1	Saya memperoleh gaji, bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan					
2	Saya bekerja mendapat kebutuhan untuk rasa aman yang meliputi bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.					
3	Saya bekerja merasa tidak ada yunior atau senior dalam bekerja dan menjalin hubungan kerja yang harmonis					
4	Saya bekerja mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.					

2) *Servant Leadership* (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Skor	5	4	3	2	1
1	Saya memperoleh kasih sayang pada saat bekerja dan memperlakukan karyawan sebagaimana mestinya.					
2	Saya bekerja memperoleh kepercayaan dari pimpinan serta memperhatikan saran dari karyawan.					
3	Pimpinan menjaga kerendahan hati dengan menunjukan rasa hormat terhadap karyawan					
4	Pimpinan memberikan kepercayaan berdasarkan kelebihan dalam bekerja					
5	Pimpinan melayani bawahannya dalam bekerja					

3) Disiplin kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Skor	5	4	3	2	1
1	Saya bekerja taat terhadap aturan waktu					
2	Saya bekerja taat terhadap aturan lainnya					
3	Saya bekerja taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan					
4	Saya bekerja taat terhadap aturan lainnya tentang apa yang boleh atau tidak dalam pekerjaan					

4) Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Skor	5	4	3	2	1
1	Saya bekerja dengan sesuai dengan jmlah yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya bekerja dengan sesuai dengan standar kualitas yang dituntut perusahaan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Saya bekerja sesuai dengan tingkat kehadiran					
5	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2
Tabulasi Data

**Jumlah skor jawaban 40 responden terhadap variabel
Motivasi kerja (X_1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
2	2	3	3	2	10	2,50	Kurang Baik
3	2	2	2	2	8	2,00	Kurang Baik
4	2	2	3	3	10	2,50	Kurang Baik
5	1	2	2	2	7	1,75	Sangat Tidak Baik
6	2	2	2	2	8	2,00	Kurang Baik
7	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
8	3	3	4	3	13	3,25	Cukup Baik
9	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
10	4	3	3	3	13	3,25	Cukup Baik
11	3	3	2	3	11	2,75	Cukup Baik
12	1	2	2	2	7	1,75	Sangat Tidak Baik
13	4	4	3	2	13	3,25	Cukup Baik
14	1	1	1	2	5	1,25	Sangat Tidak Baik
15	2	2	2	2	8	2,00	Kurang Baik
16	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
17	3	3	4	3	13	3,25	Cukup Baik
18	2	2	2	2	8	2,00	Kurang Baik
19	2	2	3	3	10	2,50	Kurang Baik
20	3	2	3	2	10	2,50	Kurang Baik
21	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
22	3	2	3	2	10	2,50	Kurang Baik
23	2	3	3	3	11	2,75	Cukup Baik
24	4	3	4	3	14	3,50	Baik
25	3	4	3	4	14	3,50	Baik
26	3	4	3	3	13	3,25	Cukup Baik
27	3	2	2	5	12	3,00	Cukup Baik
28	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
29	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
30	2	3	2	3	10	2,50	Kurang Baik
31	4	4	3	2	13	3,25	Cukup Baik

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
32	3	4	3	4	14	3,50	Baik
33	2	2	2	2	8	2,00	Kurang Baik
34	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
35	3	2	3	2	10	2,50	Kurang Baik
36	3	2	3	2	10	2,50	Kurang Baik
37	3	3	3	4	13	3,25	Cukup Baik
38	2	3	3	2	10	2,50	Kurang Baik
39	1	2	2	1	6	1,50	Sangat Tidak Baik
40	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik

Tabulasi Data

**Jumlah skor jawaban 40 responden terhadap variabel
Servant Leadership (X₂)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
2	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
3	2	2	3	2	3	12	2,40	Kurang Baik
4	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
5	2	2	3	3	3	13	2,60	Kurang Baik
6	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
7	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
8	4	3	3	3	3	16	3,20	Cukup Baik
9	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
10	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
11	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
12	2	3	3	2	3	13	2,60	Kurang Baik
13	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
14	2	2	3	2	2	11	2,20	Kurang Baik
15	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
16	3	3	3	3	4	16	3,20	Cukup Baik
17	4	3	3	3	4	17	3,40	Cukup Baik
18	2	3	3	3	2	13	2,60	Kurang Baik
19	2	3	3	4	3	15	3,00	Cukup Baik
20	2	3	2	3	3	13	2,60	Kurang Baik
21	3	4	3	3	4	17	3,40	Cukup Baik
22	2	3	4	3	3	15	3,00	Cukup Baik
23	3	3	3	3	4	16	3,20	Cukup Baik
24	3	3	4	3	4	17	3,40	Cukup Baik

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
25	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
26	4	3	4	3	3	17	3,40	Cukup Baik
27	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
28	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
29	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
30	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
31	3	3	4	3	3	16	3,20	Cukup Baik
32	4	3	3	3	3	16	3,20	Cukup Baik
33	2	3	2	2	3	12	2,40	Kurang Baik
34	3	3	3	2	3	14	2,80	Cukup Baik
35	3	3	3	2	3	14	2,80	Cukup Baik
36	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
37	3	3	3	4	4	17	3,40	Cukup Baik
38	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
39	2	2	3	3	2	12	2,40	Kurang Baik
40	3	3	3	3	4	16	3,20	Cukup Baik

Tabulasi Data
Jumlah skor jawaban 40 responden terhadap variabel
Disiplin kerja (X₃)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	2	3	3	3	11	2,75	Cukup Baik
2	2	3	3	2	10	2,50	Kurang Baik
3	1	2	2	2	7	1,75	Sangat Tidak Baik
4	3	2	2	5	12	3,00	Cukup Baik
5	2	2	2	2	8	2,00	Kurang Baik
6	2	2	2	2	8	2,00	Kurang Baik
7	2	3	3	3	11	2,75	Cukup Baik
8	3	3	3	4	13	3,25	Cukup Baik
9	4	3	4	3	14	3,50	Baik
10	4	3	3	3	13	3,25	Cukup Baik
11	2	3	3	2	10	2,50	Kurang Baik
12	1	2	2	2	7	1,75	Sangat Tidak Baik
13	3	3	3	4	13	3,25	Cukup Baik
14	1	1	2	1	5	1,25	Sangat Tidak Baik
15	2	3	2	2	9	2,25	Kurang Baik
16	3	3	2	3	11	2,75	Cukup Baik
17	4	3	4	3	14	3,50	Baik

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
18	2	2	3	2	9	2,25	Kurang Baik
19	2	3	3	2	10	2,50	Kurang Baik
20	3	2	3	2	10	2,50	Kurang Baik
21	3	3	3	4	13	3,25	Cukup Baik
22	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
23	3	3	3	2	11	2,75	Cukup Baik
24	4	3	4	2	13	3,25	Cukup Baik
25	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
26	3	3	4	4	14	3,50	Baik
27	2	3	3	3	11	2,75	Cukup Baik
28	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
29	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
30	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
31	4	3	3	3	13	3,25	Cukup Baik
32	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
33	1	2	2	1	6	1,50	Sangat Tidak Baik
34	3	2	3	3	11	2,75	Cukup Baik
35	3	2	3	3	11	2,75	Cukup Baik
36	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik
37	3	3	3	4	13	3,25	Cukup Baik
38	3	2	3	4	12	3,00	Cukup Baik
39	1	2	2	1	6	1,50	Sangat Tidak Baik
40	3	3	3	3	12	3,00	Cukup Baik

Tabulasi Data
Jumlah skor jawaban 40 responden terhadap variabel
Kinerja karyawan (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
2	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
3	3	2	2	3	2	12	2,40	Kurang Baik
4	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
5	2	2	2	2	2	10	2,00	Kurang Baik
6	3	3	3	2	2	13	2,60	Kurang Baik
7	3	3	3	3	2	14	2,80	Cukup Baik
8	4	3	3	3	3	16	3,20	Cukup Baik
9	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
10	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
11	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
12	2	2	3	2	3	12	2,40	Kurang Baik
13	2	4	3	3	4	16	3,20	Cukup Baik
14	2	2	2	2	2	10	2,00	Kurang Baik
15	3	3	3	2	2	13	2,60	Kurang Baik
16	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
17	3	3	3	3	4	16	3,20	Cukup Baik
18	3	3	2	2	3	13	2,60	Kurang Baik
19	3	3	2	3	3	14	2,80	Cukup Baik
20	3	2	3	2	3	13	2,60	Kurang Baik
21	3	3	3	3	4	16	3,20	Cukup Baik
22	3	3	3	3	2	14	2,80	Cukup Baik
23	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
24	3	4	3	3	3	16	3,20	Cukup Baik
25	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
26	4	3	3	3	4	17	3,40	Cukup Baik
27	3	3	2	3	3	14	2,80	Cukup Baik
28	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
29	3	3	3	3	2	14	2,80	Cukup Baik
30	3	3	3	3	2	14	2,80	Cukup Baik
31	3	3	3	4	3	16	3,20	Cukup Baik
32	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
33	2	3	2	2	2	11	2,20	Kurang Baik
34	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
35	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
36	2	3	3	3	3	14	2,80	Cukup Baik
37	3	3	3	4	3	16	3,20	Cukup Baik
38	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik
39	2	3	2	2	2	11	2,20	Kurang Baik
40	3	3	3	3	3	15	3,00	Cukup Baik



Lampiran 3

Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	5	12,5	12,5	12,5
	>45	7	17,5	17,5	30,0
	26-35	18	45,0	45,0	75,0
	36-45	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	65,0	65,0	65,0
	Perempuan	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		3	7,5	7,5	7,5
	D3	14	35,0	35,0	42,5
	SMA	20	50,0	50,0	92,5
	SMP	3	7,5	7,5	100,0
	S1	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	9	22,5	22,5	22,5
	>6 Tahun	8	20,0	20,0	42,5
	1-3 tahun	9	22,5	22,5	65,0
	4-6 tahun	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 4

Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas variabel Motivasi (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,637**	,668**	,421**	,867**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,637**	1	,562**	,422**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,668**	,562**	1	,306	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,055	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,421**	,422**	,306	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,055		,000
	N	40	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	,867**	,826**	,781**	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

2) Hasil Uji Validitas variabel Servant Leadership (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Servant Leadership
X2.1	Pearson Correlation	1	,410**	,260	,210	,408**	,769**
	Sig. (2-tailed)		,009	,105	,193	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,410**	1	,028	,282	,487**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,009		,863	,078	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,260	,028	1	,179	,106	,461**
	Sig. (2-tailed)	,105	,863		,269	,514	,003
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,210	,282	,179	1	,281	,587**
	Sig. (2-tailed)	,193	,078	,269		,079	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,408**	,487**	,106	,281	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,514	,079		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Servant Leadership	Pearson Correlation	,769**	,654**	,461**	,587**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

3) Hasil Uji Validitas variabel Disiplin kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Disiplin
X3.1	Pearson Correlation	1	,540**	,701**	,600**	,900**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,540**	1	,572**	,401*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,701**	,572**	1	,369*	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,019	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,600**	,401*	,369*	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,019		,000
	N	40	40	40	40	40
Disiplin	Pearson Correlation	,900**	,726**	,782**	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

4) Hasil Uji Validitas variabel Kinerja karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	,142	,233	,307	,179	,574**
	Sig. (2-tailed)		,383	,148	,054	,270	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	,142	1	,364*	,427**	,360*	,641**
	Sig. (2-tailed)	,383		,021	,006	,023	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,233	,364*	1	,455**	,383*	,683**
	Sig. (2-tailed)	,148	,021		,003	,015	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,307	,427**	,455**	1	,411**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,054	,006	,003		,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,179	,360*	,383*	,411**	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,270	,023	,015	,008		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,574**	,641**	,683**	,764**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

**1) Hasil Uji Reliabilitas
variabel Motivasi (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,798	4

**2) Hasil Uji Reliabilitas
variabel *Servant Leadership* (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,642	5

**3) Hasil Uji Reliabilitas
variabel Disiplin kerja (X3)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,799	4

4) Hasil Uji Reliabilitas
variabel Kinerja karyawan (Y)

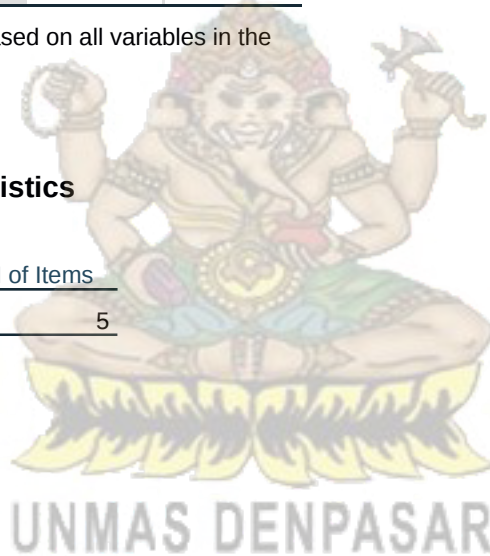
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,694	5



Lampiran 5
Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1.1	40	1,00	4,00	105,00	2,6250	,80662	,651
X1.2	40	1,00	4,00	108,00	2,7000	,72324	,523
X1.3	40	1,00	4,00	110,00	2,7500	,63043	,397
X1.4	40	1,00	5,00	107,00	2,6750	,76418	,584
X2.1	40	2,00	4,00	112,00	2,8000	,60764	,369
X2.2	40	2,00	4,00	117,00	2,9250	,34991	,122
X2.3	40	2,00	4,00	122,00	3,0500	,38895	,151
X2.4	40	2,00	4,00	116,00	2,9000	,44144	,195
X2.5	40	2,00	4,00	124,00	3,1000	,49614	,246
X3.1	40	1,00	4,00	105,00	2,6250	,86787	,753
X3.2	40	1,00	3,00	106,00	2,6500	,53349	,285
X3.3	40	2,00	4,00	114,00	2,8500	,57957	,336
X3.4	40	1,00	5,00	110,00	2,7500	,89872	,808
Y1.1	40	2,00	4,00	110,00	2,7500	,54302	,295
Y1.2	40	2,00	4,00	117,00	2,9250	,41679	,174
Y1.3	40	2,00	3,00	112,00	2,8000	,40510	,164
Y1.4	40	2,00	4,00	113,00	2,8250	,50064	,251
Y1.5	40	2,00	4,00	113,00	2,8250	,59431	,353
Motivasi	40	5,00	14,00	430,00	10,7500	2,31771	5,372
Servant Leadeship	40	11,00	17,00	591,00	14,7750	1,49336	2,230
Disiplin	40	5,00	14,00	435,00	10,8750	2,33356	5,446
Kinerja Karyawan	40	10,00	17,00	565,00	14,1250	1,66699	2,779
Valid N (listwise)	40						

1) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	10,0	10,0	10,0
	2,00	11	27,5	27,5	37,5
	3,00	21	52,5	52,5	90,0
	4,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	15	37,5	37,5	40,0
	3,00	19	47,5	47,5	87,5
	4,00	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	11	27,5	27,5	30,0
	3,00	25	62,5	62,5	92,5
	4,00	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	16	40,0	40,0	42,5
	3,00	19	47,5	47,5	90,0
	4,00	3	7,5	7,5	97,5
	5,00	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2) Frekuensi Jawaban Responden
Variabel *Servant Leadership* (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	30,0	30,0	30,0
	3,00	24	60,0	60,0	90,0
	4,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	10,0	10,0	10,0
	3,00	35	87,5	87,5	97,5
	4,00	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,0	5,0	5,0
	3,00	34	85,0	85,0	90,0
	4,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	15,0	15,0	15,0
	3,00	32	80,0	80,0	95,0
	4,00	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	7,5	7,5	7,5
	3,00	30	75,0	75,0	82,5
	4,00	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

3) Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	12,5	12,5	12,5
	2,00	10	25,0	25,0	37,5
	3,00	20	50,0	50,0	87,5
	4,00	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	12	30,0	30,0	32,5
	3,00	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	25,0	25,0	25,0
	3,00	26	65,0	65,0	90,0
	4,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	7,5	7,5	7,5
	2,00	12	30,0	30,0	37,5
	3,00	18	45,0	45,0	82,5
	4,00	6	15,0	15,0	97,5
	5,00	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

4) Frekuensi Jawaban Responden
Variabel kinerja karyawan (Y)
Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	30,0	30,0	30,0
	3,00	26	65,0	65,0	95,0
	4,00	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	12,5	12,5	12,5
	3,00	33	82,5	82,5	95,0
	4,00	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	20,0	20,0	20,0
	3,00	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	22,5	22,5	22,5
	3,00	29	72,5	72,5	95,0
	4,00	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	27,5	27,5	27,5
	3,00	25	62,5	62,5	90,0
	4,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kode Indikator	Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
X2.1	<i>Love</i> (Kasih sayang)	0,0	30,0	60,0	10,0	0,0	112	2,80	Cukup Baik
X2.2	<i>Empowerment</i> (Pemberdayaan)	0,0	10,0	87,5	2,5	0,0	117	2,93	Cukup Baik
X2.3	<i>Vision</i> (Visi)	0,0	5,0	85,0	10,0	0,0	122	3,05	Cukup Baik
X2.4	<i>Humality</i> (Kerendahan hati)	0,0	15,0	80,0	5,0	0,0	116	2,90	Cukup Baik
X2.5	<i>Trust</i> (Kepercayaan)	0,0	7,5	75,0	17,5	0,0	124	3,10	Cukup Baik
Rata-Rata Variabel <i>Servant Leadership</i>								2,96	Cukup Baik

Kode Indikator	Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
X3.1	Taat terhadap aturan waktu	12,5	25,0	50,0	12,5	0,0	105,0	2,63	Cukup Baik
X3.2	Taat terhadap peraturan perusahaan	2,5	30,0	67,5	0,0	0,0	106,0	2,65	Cukup Baik
X3.3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	0,0	25,0	65,0	10,0	0,0	114,0	2,85	Cukup Baik
X3.4	Taat terhadap peraturan lainnya	7,5	30,0	45,0	15,0	2,5	110,0	2,75	Cukup Baik
Rata-Rata Variabel Disiplin								2,72	Cukup Baik

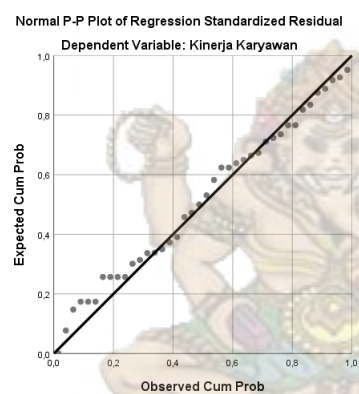
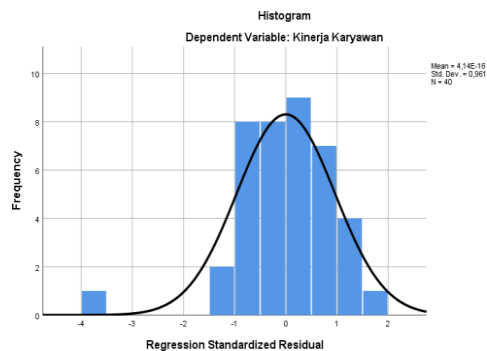
Kode Indikator	Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS			
Y1.1	Kuantitas	0,0	30,0	65,0	5,0	0,0	110,0	2,75	Cukup Baik
Y1.2	Kualitas	0,0	12,5	82,5	5,0	0,0	117,0	2,93	Cukup Baik
Y1.3	Ketepatan waktu	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	112,0	2,80	Cukup Baik
Y1.4	Kehadiran	0,0	22,5	72,5	5,0	0,0	113,0	2,83	Cukup Baik
Y1.5	Kemampuan kerja sama	0,0	27,5	62,5	10,0	0,0	113,0	2,83	Cukup Baik
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan								2,83	Cukup Baik



Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,51313381
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,050
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

2) Uji Multikolinearitas

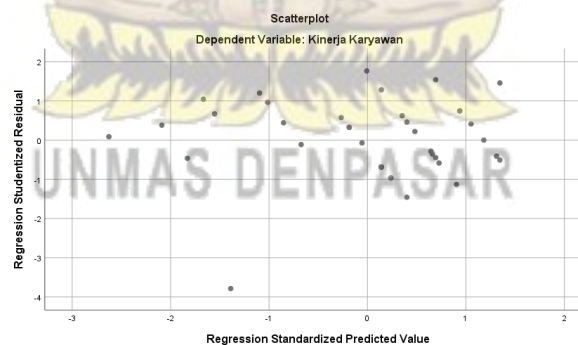
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,375	1,148		2,940	,006		
	Motivasi	,206	,082	,286	2,525	,016	,205	4,880
	Servant Leadership	,387	,127	,347	3,045	,004	,203	4,934
	Disiplin	,259	,093	,362	2,797	,008	,157	6,371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3) Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,235	,720		1,714	,095		
	Motivasi	-,024	,051	-,170	-,474	,639	,205	4,880
	Servant Leadership	-,089	,080	-,401	-1,112	,273	,203	4,934
	Disiplin	,067	,058	,470	1,148	,259	,157	6,371

a. Dependent Variable: ABSRES



Lampiran 7

Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi, Servant Leadership ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,905	,897	,53409

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Servant Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,106	3	32,702	114,644	,000 ^b
	Residual	10,269	36	,285		
	Total	108,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Servant Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,375	1,148		2,940	,006		
	Motivasi	,206	,082	,286	2,525	,016	,205	4,880
	Servant Leadership	,387	,127	,347	3,045	,004	,203	4,934
	Disiplin	,259	,093	,362	2,797	,008	,157	6,371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan