



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
SALES PT ROKOK KERBAU DI NGAMPIN
AMBARAWA**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Wendri Rizki Febrian

NIM:19510122

Dosen Pembimbing:

Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN : 0-6070476-01

M. Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0-6140687-02

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
SALES PT ROKOK KERBAU DI NGAMPIN
AMBARAWA

Oleh:

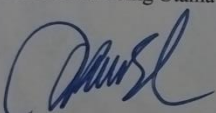
Wendri Rizki Febrian

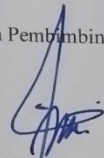
NIM:19510122

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujua pada tanggal... 29 Agustus 2025

Dosen Pembimbing Utama

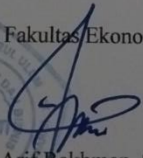
Dosen Pembimbing Pendamping


Dr. Eka Handriani, S.E., MM
NIDN. 0-6070476-01


M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN : 0-6140687-02

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


M. Arif Rakhman, S.E., M.E
NIDN : 0-6140687-02

PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
SALES PT ROKOK KERBAU DI NGAMPIN
AMBARAWA

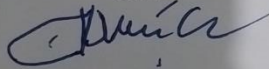
Oleh:

Wendri Rizki Febrian

NIM:19510122

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
Tanggal..29..Agustus...2025.....

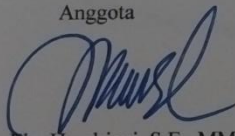
Tim Penguji
Ketua



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

NIDN: 0-6060962-01

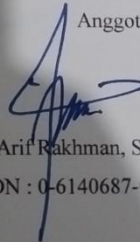
Anggota



Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN. 0-6070476-01

Anggota



M. Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0-6140687-02

ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sales PT Rokok Kerbau

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak pada PT Rokok Kerbau dengan jumlah sampel 96 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar $(4.082) > t_{tabel} (1.986)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,025)$ yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Sales PT Rokok Kerbau. Variabel Disiplin Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.314) > t_{tabel} (1.986)$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,025)$ yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sales PT Rokok Kerbau. Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.949) > t_{tabel} (1.986)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,025)$ yang artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga PT Rokok Kerbau. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (24.520) > F_{tabel} (2,71)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Sales PT Rokok Kerbau. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Sales

Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between workers and their superiors. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic goals that manage performance should be done fairly between employees, leaders and organizations through understanding and explaining work within a framework of planned goals, mutually agreed competency standards. So, it is very clear that to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company is very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this study was to determine the Influence of Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction on Sales Performance of PT Rokok Kerbau

The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. This study is all contract employees at PT Rokok Kerbau with a sample of 96 respondents. Data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis test with t test and f test.

The results of the analysis show that the t_{count} value of the Leadership Style variable is $(4.082) > t_{\text{table}} (1.986)$ and the significant value is $(0.000 < 0.025)$, which means that Leadership Style has a positive and significant effect on the Sales Performance variable of PT Rokok Kerbau. The Work Discipline variable produces a t_{count} value of $(3.314 > t_{\text{table}} (1.986))$ and a significant value $(0.000 < 0.025)$ which means that the Work Discipline variable has a positive and significant effect on PT Rokok Kerbau Sales Performance. The Job Satisfaction variable produces a t_{count} value of $(3.949) > t_{\text{table}} (1.986)$ and a significant value $(0.001 < 0.025)$ which means that the Job Satisfaction variable has a significant effect on the PT Rokok Kerbau workforce performance variable. From testing all independent variables simultaneously, the F_{count} value $(24.520) > F_{\text{table}}$ of (2.71) with a significant level $(0.000 > 0.05)$, indicating that the Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction variables simultaneously have a significant effect on the PT Rokok Kerbau Sales Performance variable. From the results of the study, it can be concluded that the Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction variables have a partial and simultaneous effect on Sales Performance

Key: Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction and Performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan **penulisan** skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES PT ROKOK KERBAU DI NGAMPIN AMBARAWA”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Amir Mahmud, M.M., M.Pd.I selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Dr.Eka Handriani,S.E.,MM selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak M. Arif Rakhman, selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.



ngaran 29 Agustus 2025

Wendri Rizki Febrian
NIM 19510122

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Apapun yang terjadi pulanglah sebagai Sarjana.”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan.” (Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang berjasa di hidup penulis, Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
2. Keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini.
4. Teman-teman angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan penelitian.....	5
D. Manfaat penelitian.....	5
E. Definisi operasional	6
F. Sistematika penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	1
A. Kajian Pustaka.....	1
1. Kinerja Karyawan (Y)	1
2. Gaya Kepemimpinan (X1)	3
3. Disiplin Kerja (X2).....	5
4. Kepuasan Kerja (X3).....	8
B. Penelitian Terdahulu	11
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	19

B. Lokasi Penelitian.....	19
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	20
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	22
E. Jenis Dan Sumber Data	23
F. Teknik Analisa Data.....	26
G. Analisis Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum dan Lokasi	39
B. Deskripsi Responden.....	40
C. Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian	21
Tabel 3. 2 Tabel Uji Validitas Data	28
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	29
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	30
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2 Usia	41
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana	43
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	47
Tabel 4. 10 Hasil koefisien determinasi.....	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Parsial)	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji f (Simultan).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 3. 1 Uji t Parsial.....	36
Gambar 3. 2 Uji Simultan	38
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	50
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	51
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	52
Gambar 4. 4 Test signifikasi simultan F	53

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	63
Lampiran 2. Identitas Responden.....	67
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden.....	70
Lampiran 4. Tabulasi data 96 Responden	72
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas	78
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	81
Lampiran 7. Deskripsi Responden	82
Lampiran 8. Uji Korelasi Sederhana dan Korelasi Berganda	83
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda.....	84
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Lampiran 11. Hasil Uji Statistik T	87
Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r	88
Lampiran 13. Titik Presentase Distribusi t.....	89
Lampiran 14. Tabel Uji F.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Sebaik apapun organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan baik, karena Sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi (SDM). SDM merupakan modal dan kekayaan terpenting yang dapat memberikan suatu perubahan di masa yang akan datang. penelitian yang telah dilakukan oleh Sutrisno (2020) SDM merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. keberhasilan perusahaan akan turut membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat umum Menurut Rulianti (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan,

Perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang unggul karena dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan, serta membantu mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia unggul juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, dan menjadi pemimpin dibidangnya. Dengan memiliki sumber daya manusia unggul, perusahaan juga dapat menjadi lebih kompetitif dan berkembang secara dinamis dipasar yang terus berubah

PT Rokok Kerbau merupakan perusahaan rokok yang didirikan pada tahun 1956. Pendiri PT rokok kerbau adalah ONG GIOK SOEN mendirikan perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang industri rokok yang diberi nama Tjap Kerbau

di Jl. Kolonel sutarto no. 16 jebres, solo dengan berkembangnya pemasaran rokok kerbau, maka pada tahun 1970 lokasi pabrik pindah ke Jl kolonel sugiono no. 224 sekip, solo dan diubah badan hukumnya menjadi CV serta pada tahun 1973 diubah menjadi perseroan terbatas sehingga menjadi PT Rokok Kerbau.

Menurut Prabu Mangkunegara (2019) kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT Rokok Kerbau memiliki beberapa permasalahan yang meliputi gaya kepemimpinan atasan/supervisor yang selalu membebankan permasalahan kepada sales, masalah disiplin kerja melakukan indisipliner kerja dan kepuasan kerja yakni performa sales yang menurun.

Penelitian yang telah dilakukan oleh soesanto (2019) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan Dimana organisasi selalu dianggap milik pribadi, pimpinan arogan, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, sales sebagai alat belaka, menolak menerima kritik, tergantung pada kekuasaan formal dan sering menggunakan pemaksaan, sering membuat aturan yang berubah setiap minggunya bertujuan untuk meningkatkan penjualan volume dengan cara memaksa outlet untuk membeli

Menurut kurniawan (2019) sebagai seorang pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai selain dengan memberikan contoh yang baik kepada pegawainya dapat juga dilakukan dengan memberikan himbauan dan pelatihan terhadap pegawainya agar terciptanya kemampuan bekerja sama antar pimpinan, rekan kerja dapat berjalan lebih optimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu

kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. PT Rokok Kerbau memiliki mekanisme order dari toko kepada sales dan diteruskan kepada supervisor. Namun fakta dilapangan sering terjadi mis komunikasi antara sales dengan supervisor karena supervisor tidak mencatat pesanan dengan baik. Permasalahan yang muncul sales sering mendapat komplain dari toko karena barang tidak sampai, disaat sales melaporkan hal ini kepada supervisor, sales dianggap teledor dalam bekerja dan membebankan semua permasalahan ini kepada sales.

Penelitian yang dilakukan oleh agustini (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu Perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi. Pada PT Rokok Kerbau selain gaya kepemimpinan adapun permasalahan disiplin kerja. sales PT Rokok Kerbau dianggap melakukan indiscipliner sebagai contoh sering terlambat, kerja dibawah jam standar perusahaan (8 jam) dan sales banyak menerima surat peringatan karena tidak sesuai sop. adapun sales melanggar ketentuan jam istirahat sehingga mempengaruhi jam kunjungan ketoko toko yang sudah terjadwal. Menurut Hasibuan (2020) Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja

yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan rahayu (2023) selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara otomatis gaji yang didapatkan oleh sales berkurang, karena digunakan untuk membeli stock rokok. Jika target penjualan tidak tercapai, hal ini merupakan faktor utama yang mengakibatkan performa kerja sales PT Rokok Kerbau menurun.

Berdasarkan dari beberapa permasalahan yang ada diperusahaan PT Rokok Kerbau terutama dikantor pemasarannya yang telah diteliti fenomena permasalahannya, peneliti tertarik dan ingin ingin mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT Rokok Kerbau

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan dilatar belakang diatas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sales di PT Rokok Kerbau.

D. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi peneliti yang akan datang sebagai wawasan yang

berhubungan dengan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang didalamnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, penulis dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapat dibangku kuliah, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan objek penelitian dan prakteknya dilapangan.

E. Definisi operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian. menurut Sugiono dalam Sujarweni (2020) merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya. dalam penelitian ini perlu mengetahui definisi apapun dari setiap variabelnya sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter (X1) adalah gaya kepemimpinan Dimana organisasi selalu dianggap milik pribadi, pimpinan arogan, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan sebagai alat belaka, menolak menerima kritik, tergantung pada kekuasaan formal dan sering

menggunakan pemaksaan dan terkadang memberi intruksi yang tidak jelas atau berubah-ubah Soesanto (2019)

2. Disiplin kerja (X2) adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan sales dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Agustini (2019)
3. Kepuasan kerja (X3) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. Rahayu (2023)
4. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prabu Mangkunegara (2019)

F. Sistematika penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori, bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal-hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian, Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, jenis dan sumber data populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer dengan karyawan. Memiliki kemampuan tentang gambaran kinerja karyawan, dan pemahaman terkait format skala dan instrumennya. Termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan dilihat dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, yaitu, Memudahkan manajemen untuk melakukan kesepakatan secara objektif dan rasional dengan karyawan. Terjadinya umpan balik pihak yang terlibat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Memudahkan dalam mengambil keputusan terkait pemberian upah

atau bonus atau kompensasi lainnya atas prestasi kerja karyawan. Membantu dalam melakukan promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan jabatan didasarkan prestasi kerja. Merekomendasikan pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan kinerja karyawan, dan Umpan balik dijadikan panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan.

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian atau evaluasi dari target atau penilaian hasil kinerja karyawan, yang telah ditentukan perusahaan dalam waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi, yang mencakup perilaku, nilai, dan metode yang digunakan untuk menggerakkan anggota tim menuju pencapaian yang diinginkan. Tidak ada satu pendekatan kepemimpinan yang sesuai untuk semua situasi.

Menurut Nikmat (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Setiana (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Apriyanto (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan, Batubara (2019) kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana seseorang pimpinan memutuskan kebijakan dan prosedur apa yang harus diikuti, tujuan apa yang harus ditetapkan dan bagaimana mengawasi dan mengarahkan semua kegiatan organisasi tanpa melibatkan bawahan.

Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau

gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pimpinan. dan pimpinan harus memberi intruksi yang jelas, mau menerima saran, dan harus tau dengan kondisi lapangan seperti apa agar untuk kedepannya produktifitas karyawan terjaga.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Soesanto (2019) menerangkan indikator indikator gaya kepemimpinan otoriter antara lain:

1. Produktifitas kerja karyawan
2. Terpusatnya wewenang kerja dan tanggung jawab
3. Manajemen terpusat, dan para pengikutnya dipaksa untuk mematuhi perintahnya tanpa ragu ragu.

3. Disiplin Kerja (X2)

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun, apabila karyawan dalam perusahaan anda tidak disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik,

malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai apa yang telah diharapkan.

Menurut jufrizen (2021) Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Chew & Taylor (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan Arijanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Menurut jepry&mardika (2020) Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Onsardi & Putri (2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Alam (2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan kedisiplinan, PT Rokok Kerbau membuat aturan jam masuk kerja sebelum jam 8.00-16.00, setiap sales wajib berpakaian seragam dan bersepatu. Sales wajib melakukan kunjungan terhadap outlet dan melakukan pendekatan supaya menimbulkan transaksi dan order ulang. Sales wajib mentaati Sop yang diberikan oleh perusahaan jika sales melanggar aturan perusahaan akan dikenakan sanksi terhadap sales.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak

terjadinya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya antara kepemimpinan dan pihak HR yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

4. Kepuasan Kerja (X3)

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian

dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Rahayu & Dahlia (2023) Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Adapun menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Jopanda (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Arifin (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja isebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) mengemukakan beberapa faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju, Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja, Penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.
3. Gaji, Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dari jumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen Sebagai yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan sekaligus atasannya Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turn over karyawan yang tinggi.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar Komunikasi yang tidak terhambat antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau

mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas yang memadai Fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan yang apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator Menurut rahayu (2023) sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
2. Kualitas pengawasan dari pimpinan
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Peluang apa dari perusahaan dengan adanya penilaian dengan hasil kerja karyawan
5. Gaji atau bayaran

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian ,sebelumnya untuk menguji masalah gaya kepemimpinan,disiplin kerja,kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
1	Aisah (2023)	Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat kewan malang	Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis pengujian koefisien jalur dimana ada pengaruh langsung antara variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dari Nilai R Square dimana variabel beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Kewan Malang
2	Sri Rahayu (2023)	Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sardana indah berlian motor	Simpulan memperoleh disiplin mempunyai pengaruh individual terhadap kinerja, stres memiliki pengaruh individual terhadap kinerja, kepuasan memiliki pengaruh individual terhadap kinerja dan disiplin, stres dan kepuasan memiliki pengaruh serempak terhadap kinerja
3	Dita (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi unit Desa di Kabupaten Barito Kuala	Berdasarkan pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Kuala. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja koperasi unit desa di Kabupaten Barito Kuala. Gaya Kepemimpinan Koperasi Unit Desa di Kabupaten Barito Kuala
4	Silahul (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
		budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening	kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.
5	Milda (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan muslim pada Supermarket di bekasi utara.	Hasil analisa data diatas telah memberikan penemuan dan kesimpulan baru bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan muslim supermarket (X) Hasil temuan pertama bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan supermarket (X). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Effendy & Fitria, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin bagus gaya

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
			kepemimpinan suatu organisasi yang diterapkan untuk para karyawannya maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan muslim pada supermarket (X). Temuan kedua menghasilkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim supermarket (X). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Muslimat & Wahid 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hal itu disebabkan karena para karyawan menerapkan disiplin kerja berdasarkan gaya kepemimpinan para pemimpinnya. Jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dibutuhkan dalam salah satu organisasi maka para karyawan pun akan mudah mengikuti peraturan yang dibuat untuk diterapkan dalam proses kerja, hal itu akan terciptanya disiplin kerja. Hasil dari analisis dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan muslim supermarket (X). Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Darmadi 2020) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan

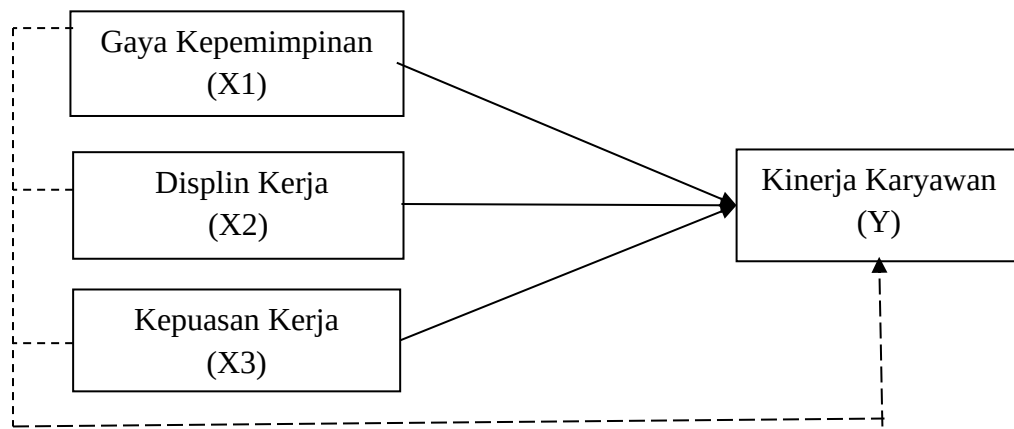
NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
			oleh lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan muslim dalam supermarket (X) memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja yang sesuai dengan para karyawan akan meningkatkan kinerja dan semangat dalam bekerjanya
6	Putu (2023)	Pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat	Kesimpulan yang diperoleh dari hasil; penelitian ini adalah (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat, (2) komitmen karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat, (4) kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat. Saran yang diberikan yaitu (1) meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya pada pemahaman gaji/ upah yang sesuai bisa dengan memberikan bonus pada hari raya dan akhir

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
			tahun, (2) karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat perlu diberikan reward yang terus meningkat dari waktu ke waktu, serta menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja, (3) perlu adanya peningkatan pemahaman karyawan terhadap disiplin kerja karyawannya dan (4) meningkatkan pelatihan keterampilan karyawan.
7	Putri (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan Kinerja Karyawan, terlihat dari nilai korelasinya sebesar 0,807. PT. Kantor Security Operation Group Indonesia berlokasi di lantai 32 Gedung Menara Kadin, 12950 Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, Indonesia. Di sana, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menjelaskan signifikansi 65,1% variabel; sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sumber: data diolah peneliti tahun (2025)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Itulah sebabnya, saat menulis dan membuat penelitian, seseorang harus menyiapkan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran membantu peneliti menentukan teori, konsep-konsep, hingga dalil yang nantinya dijadikan dasar penelitian. Dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel yang menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti sehingga berguna untuk menjawab permasalahan yang sedang dibahas



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan:

Parsial = —————>

Simultan = - - - - ->

D. Hipotesis

1. Kinerja karyawan (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Gaya kepemimpinan (X1)

Ho: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Ha: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja Karyawan (Y)

3. Disiplin kerja (X2)

Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Kepuasan kerja (X3)

Ho: Tidak terdapat pengaruh kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha: Terdapat pengaruh kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan Nurwulandari (2020). penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor pemasaran PT Rokok Kerbau yang berada di kantor perwakilan basis Salatiga dan Ungaran, yang bertempat di desa Garung, kelurahan Ngampin, kecamatan Ambarawa, Kabupaten Semarang

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Sales (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan(Y)	1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan	Skala likert: Sangat tidak setuju :1 Tidak setuju :2 Kurang setuju :3
	2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.	Setuju :4 Sangat setuju :5

	3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Mangkunegara (2019)	
Gaya kepemimpinan(X1)	1. Produktifitas kerja karyawan 2. Terpusatnya wewenang kerja dan tanggung jawab 3. Manajemen terpusat, dan para pengikutnya dipaksa untuk mematuhi perintahnya tanpa ragu ragu. Soesanto (2019)	Skala likert: sangat tidak setuju :1 tidak setuju :2 kurang setuju :3 setuju :4 sangat setuju :5
Disiplin kerja(X2)	1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. 2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. 3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik. 4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan. 5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan	Skala likert: Sangat tidak setuju :1 Tidak setuju :2 Kurang setuju :3 Setuju :4 Sangat setuju :5

	prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya. Agustini (2019)	
K epuasan kerja(X3)	1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan dari pimpinan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Peluang apa dari perusahaan dengan adanya penilaian dengan hasil kerja karyawan 5. gaji atau bayaran rahayu (2023)	Skala likert: sangat tidak setuju :1 tidak setuju :2 kurang setuju :3 setuju :4 sangat setuju :5

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2025

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, setelah dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales pemasaran PT Rokok Kerbau yang ada dibasis kantor pemasaran salatiga, ungaran, demak, magelang, pati, boyolali, solo, seragen yang terdiri dari 97 sales.

2. Sampel Teknik Sampling

Sugiyono (2020) menyatakan Teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2020) *Nonprobability sampling* adalah teknik

pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball, Oleh karena pada penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui maka dalam penentuan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Rao Purba yaitu:

$$n = \left[\frac{Z_a / 2\sigma}{e} \right]^2$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

Z_a = ukuran tingkat kepercayaan

a = 0,05 (tingkat kepercayaan 95% berarti $Z_{0,05} = 1,96 \sigma$

=Standar deviasi 25%

$$n = \left[\frac{Z_a / 2\sigma}{e} \right]^2$$

$$n = \left[\frac{(1,96) \cdot (0,25)}{0,05} \right]^2$$

$$n = 96,04$$

e = *Standart error* atau kesalahan yang dapat ditoleransi (5% = 0,05)

Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus diatas, maka jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah berjumlah 96 orang.

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif

dan data kualitatif.

1. Jenis Data

Sugiyono (2019) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini yaitu, jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat dan data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, pendidikan) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan f.

2. Sumber Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer (*primary data*) yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan bersumber dari kuesioner menggunakan Penyebaran *Offline*.

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal sebelumnya dan literatur.

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono 2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 25. sebagai media perhitungan statistik.

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah :

Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Kinerja Sales)

x = jumlah skor item Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kinerja (X_3)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan.

Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $> r$ tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,979	0,631	Valid
	X1.2	0,951	0,631	Valid
	X1.3	0,934	0,631	Valid
	X1.4	0,984	0,631	Valid
	X1.5	0,951	0,631	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,992	0,631	Valid
	X2.2	0,992	0,631	Valid
	X2.3	0,992	0,631	Valid
	X2.4	0,992	0,631	Valid
	X2.5	0,879	0,631	Valid
Kepuasan Kinerja (X3)	X3.1	0,900	0,631	Valid
	X3.2	0,978	0,631	Valid
	X3.3	0,900	0,631	Valid
	X3.4	0,949	0,631	Valid
	X3.5	0,949	0,631	Valid
Kinerja Sales (Y)	X4.1	0,989	0,631	Valid
	X4.2	0,989	0,631	Valid
	X4.3	0,989	0,631	Valid
	X4.4	0,989	0,631	Valid
	X4.5	0,852	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 pada Lampiran 12 halaman 88 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,852 – 0,992 tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,631$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,978	0,70	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,983	0,70	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,964	0,70	Reliabel
4	Kinerja Sales	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

G. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali 2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0.60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder (2025)

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubunganya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 25. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kinerja (X_3)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja dengan Kinerja Sales (y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{Y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1, X_2, X_3 Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

$r_{X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja dengan Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono 2019)

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Kinerja Sales Y).

X = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kinerja (X_3))

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono 2019). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Sales

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Kepuasan Kinerja

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja dengan Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau

3. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali 2019). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali 2019).

4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F .

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau). apabila nilai signifikansi < 0.025 , atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y Menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

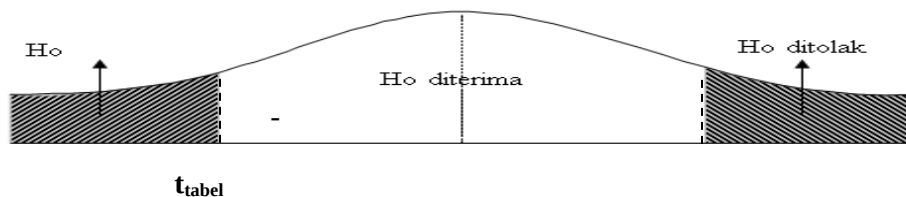
1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan

Kinerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau).

- b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau).

2. Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikasi 0,025 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 . Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,025$
4. Membuat kesimpulan

Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,025$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau) dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,025$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau)



Gambar 3. 1
Uji t Parsial

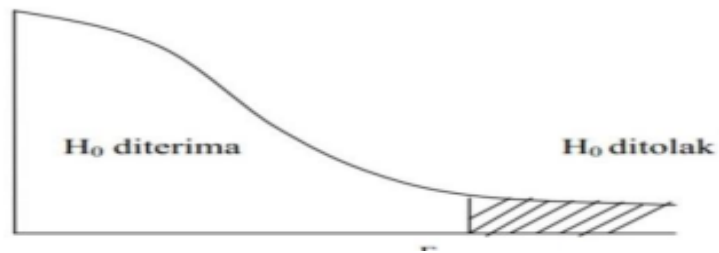
b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau)
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau).
2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
 - a. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
 - b. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kinerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau) apabila

$F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau)



Gambar 3.2

Uji Simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi

PT. Kerbau merupakan perusahaan rokok yang berdiri sejak tahun 1956 dimana pendiri PT. Kerbau adalah Bapak Hadi Soebroto. Awalnya berdiri dengan bentuk perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang industri rokok, bernama "Tjap Kerbau" yang beralamat di Jalan Kolonel Sutarto No.16, Jebres-Solo. Bapak Hadi Soebroto mengawali usahanya dengan menggeluti Sigaret Kretek Tangan (SKT) dengan produk andalannya yaitu "Kerbau Longsize". Dan selama lebih dari satu dekade, rokok "Tjap Kerbau" telah membuktikan eksistensinya di pasar rokok di Indonesia.

Logo kerbau putih terinspirasi dari filosofi “kerbau bule” dari keraton Kasunanan Surakarta, di mana menurut warisan leluhur dipercaya bahwa kerbau ini membawa rejeki dan keberuntungan. Visi dan misi PT Kerbau juga tercermin dalam logo perusahaan. “Kerbau” yang melambangkan makna “Ngayomi” dan “Ngoyemi” diyakini selain memiliki kekuatan besar juga memiliki naluri sosial yang tinggi.

1. Visi

Menjadi perusahaan rokok berskala nasional yang mengutamakan kualitas produk rokok untuk orang dewasa dan memberikan manfaat bagi setiap wilayah pemasaran perusahaan.

2. Misi

- a. Menciptakan produk yang mengutamakan rasa dan kualitas daripada harga jual. PT Kerbau selama ini dikenal dengan produk rokok yang nikmat, berkualitas, namun terjangkau di semua lapisan masyarakat.
- b. Menjaga kualitas produk dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. PT Kerbau memahami bahwa kepuasan kualitas suatu produk berawal dari lingkup internal perusahaan. Dengan memberikan kesejahteraan, rasa aman, dan nyaman bagi karyawan, tentu akan meningkatkan mobilitas dan kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh pada pengawasan dan pengolahan kualitas produk PT Kerbau.
- c. Mendistribusikan benefit di setiap wilayah pemasaran PT Kerbau. PT Kerbau tidak hanya peduli dengan tingkat penjualan suatu wilayah yang menjadi wilayah pemasaran PT Kerbau tetapi juga memberikan kontribusi positif dengan:

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan domisili. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a) Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Lak	90	93.8	93.8	93.8
	Perempuan	6	6.3	6.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 90 orang yang berjenis kelamin Pria dengan persentase 93.8 % dan 6 orang berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 6.3%.

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	46	47.9	47.9	47.9
	36-50	37	38.5	38.5	86.5
	50 lebih	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 20-35 tahun 46 responden (47.9%), berusia di antara 36-50 tahun 37 responden (38.5%), berusia di antara 50 tahun lebih 13 responden (13.5%).

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	12	12.5	12.5	12.5
	SMK/SMA	61	63.5	63.5	76.0
	D-3	6	6.3	6.3	82.3
	S-1	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMP 12 responden (12.5%), SMA/SMK 61 responden (63.5%), D-3 6 responden (6.3%) dan Sarjana 17 responden (17.7%).

1. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data di bawah ini menggunakan Analisis kuantitatif, adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisis atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial dengan Kinerja Sales di (Y) PT Rokok Kerbau. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.4
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Sales
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.200	.149	.432**
	Sig. (2-tailed)		.051	.148	.000
	N	96	96	96	96
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.200	1	.398**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.000
	N	96	96	96	96
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.149	.398**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.148	.000		.000
	N	96	96	96	96
Kinerja Sales	Pearson Correlation	.432**	.483**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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

1. Korelasi sederhana variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Sales (Y). Nilai korelasi sebesar 0,432 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 4.4 halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Sales
2. Korelasi sederhana variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Sales (Y). Nilai korelasi sebesar 0,483 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 4.4 halaman 58. Jadi dapat

disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Sales.

3. Korelasi sederhana variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Sales (Y). Nilai korelasi sebesar 0,497 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 4.4 halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Sales.

b. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan dengan Kinerja Sales (Y) PT Rokok Kerbau. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0.667 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono 2019).

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Sales (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.221	1.620		8.777	.000
Gaya Kepemimpinan	.356	.077	.432	4.638	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sales dapat dituliskan, $Y = 14.221 + 0.356 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sales bernilai positif, artinya jika Gaya Kepemimpinan sama dengan 1 satuan maka Kinerja Sales naik sebesar 0.356 atau sebaliknya

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.541	1.906		6.055	.000
Disiplin Kerja	.467	.087	.483	5.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sales dapat dituliskan, $Y = 11.541 + 0.467 X_2$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sales positif, artinya jika Disiplin Kerja sama dengan 1 satuan maka Kinerja Sales naik sebesar 0.467 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.725	1.801		6.509	.000
Kepuasan Kerja	.458	.082	.497	5.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sales dapat dituliskan, $Y = 11.725 + 0.458 X_3$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sales bernilai positif, artinya jika Kepuasan Kerja sama dengan 1 satuan maka Kinerja Sales naik sebesar 0.458 atau sebaliknya.

b. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan dengan Kinerja Sales (Y) PT Rokok Kerbau. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.371	2.145		1.572	.119
	Gaya Kepemimpinan	.268	.066	.325	4.082	.000
	Disiplin Kerja	.275	.083	.284	3.314	.001
	Kepuasan Kerja	.309	.078	.336	3.949	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 3.371 + 0,268 X_1 + 0,275 X_2 + 0,309 X_3$$

- 1) Nilai (*constant*) sebesar 3.371 dapat diartikan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak

mengalami perubahan maka Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau, akan mengalami perubahan sebesar 3.371

- 2) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,268 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Sales akan naik sebesar 0,268 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,275 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) Disiplin Kerja satu satuan maka Kinerja Sales akan naik sebesar 0,275 atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,309 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Sales akan naik sebesar 0,309 satuan atau sebaliknya.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan dengan Kinerja Sales (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.426. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y) sebesar 4,26 % dimana sisanya yaitu sebesar 57,4.% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $96-4-1 = 91$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.986 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.371	2.145		1.572	.119
	Gaya Kepemimpinan	.268	.066	.325	4.082	.000
	Disiplin Kerja	.275	.083	.284	3.314	.001
	Kepuasan Kerja	.309	.078	.336	3.949	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

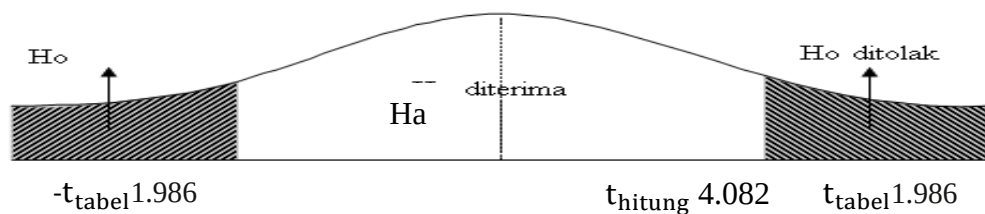
1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.082 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 ($4.082 > 1.986$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,025, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4.1

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

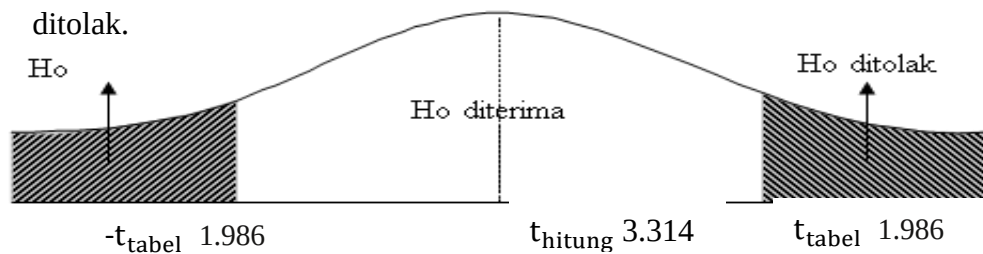
2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.314 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 ($3.314 > 1.986$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,025, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.2

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga(H_3)

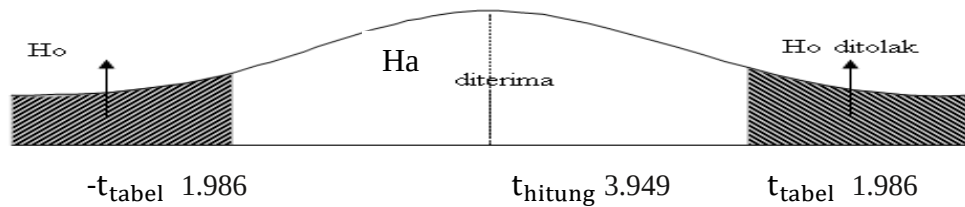
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.949 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 ($3.949 > 1.986$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang

kurang dari 0,025, yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 4 dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1$ = $96 - 4 - 1$ = 91, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.71. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.12.

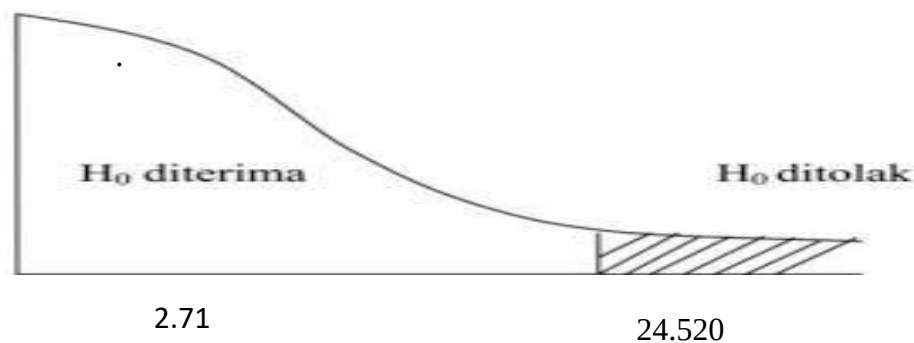
Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.897	3	54.299	24.520	.000 ^b
	Residual	203.728	92	2.214		
	Total	366.625	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.71 ($24.520 > 2.71$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak



Gambar 4.5
Test signifikansi simultan F

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,529 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang (tabel 3.4 hal 58) antara variabel Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.586, artinya jika satuan Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau. juga meningkat sebesar 0.586. Variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.082 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 nilai tingkat signifikansi ($0,000 < 0,025$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau.

Menurut Soesanto (2019) gaya kepemimpinan Dimana organisasi selalu dianggap milik pribadi, pimpinan arogan, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan sebagai alat belaka, menolak menerima kritik, tergantung pada kekuasaan formal dan sering menggunakan pemaksaan dan terkadang memberi intruksi yang tidak jelas atau berubah-ubah. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Silahul (2021) menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau

Variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,512 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (tabel 3.4 hal 58) antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sales

di PT Rokok Kerbau. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0.514 artinya jika satuan Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau juga meningkat sebesar 0.514. Variabel Disiplin Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.314 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 nilai tingkat signifikansi sebesar $(0,001 < 0,025)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau.

Menurut Agustini (2019) sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan sales dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Rahayu (2023) mengatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau

Variabel Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,549. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (tabel 3.4 hal 58) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,553 artinya jika satuan Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau juga

meningkat sebesar 0,553 Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.949 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 nilai tingkat signifikan sebesar $(0,000 < 0,025)$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau

Menurut Moniharapon (2019) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan Hasil penelitian Aisah (2023) mengatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau

Berdasarkan penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau F_{hitung} sebesar 54.250 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.71 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut $F_{hitung} (54.250) > F_{tabel} 2.71$ nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap V_o Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau. Hasil uji koefisien determinasi ($Adj R$) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu 55,7% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan dengan Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,432 yang termasuk dalam kategori sedang. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.586 nilai t_{hitung} sebesar 4.082 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,025$. Artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau
2. Disiplin Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,483 yang termasuk dalam kategori sedang. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.514 nilai t_{hitung} sebesar $3.314 >$ yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,025$. Artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau.

3. Kepuasan Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,497 yang termasuk dalam kategori sedang. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai t_{hitung} sebesar 3.949 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,025$. Artinya Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau.
4. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 27.685 lebih besar daripada F_{tabel} 2,71 ($27.685 > 2.71$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($\text{Adj. } R^2$) adalah sebesar 0,536. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Sales di PT Rokok Kerbau (Y) sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT Rokok Kerbau harus memperhatikan karakter dan Gaya Kepemimpinan Karyawannya agar tidak salah dalam memberikan tugas pekerjaan. Karena jika salah dalam memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki skill yang kurang, maka akan menghambat produksi. Pemberian tugas pekerjaan diharapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. PT Rokok Kerbau harus bisa membangun semangat karyawannya dengan cara pemberian penghargaan khususnya kepada line yang memiliki efisiensi bagus agar tercipta kerja sama tim yang baik dan antar karyawan dapat saling berkontribusi untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Atasan juga perlu memantau hal-hal yang menghambat dalam kerja sama tim.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bacaan untuk menambahkan wawasan dan contoh skripsi khususnya mengenai marketing mix yang berfokus pada variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Seles sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat kawan malang
- Alam. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. JMMNI Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Volume 1 Nomor 2. Hal. 209-218
- Apriyanto, (2020). Pengantar Manajemen. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press
- Arijanto, (2019). How the impact of work discipline, work environment and transformational leadership on employee performance: a Study at Japanese automotive dealer. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.36, 2019
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Batubara (2019) Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo persada.
- Chewe, & Taylor, (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctuality And Employee Performance At Ndola City Council (Zambia). African Journal Of Social Science And Humanities Research, 4(2), 32-48.
- Dita, (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi unit Desa di Kabupaten Barito Kuala
- Hasibuan, M. S.(2020.) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Jufrizen., (2021). "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja" Vol. 7 No. 1 (2021): Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 6(1), 84-101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Jepry & Mahardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (Edisi 2). Badan Penerbit – Undip
- Ghozali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate (10th ed.). Semarang. Universitas Diponegoro
- Onsardi & Putri, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. OSF Preprints
- Kurniawan, & Eri, M. (2019). Analisis Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Kelurahan Rum di Wilayah Kerja Puskesmas Rum Balibunga Kota Tidore Kepulauan. Jurnal BIOSAINSTEK, 2(1), 23–32.
- Prabu Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putu, (2023). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat.
- Putri, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, 4(1), 211–220.
- Rahmaizzaty, & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. Jurnal Ekonomi dan Industri, 24(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v24i1.943>
- Rahayu. (2023). Kinerja Keuangan Perusahaan. Penerbit Program Pascasarjana Universitas Prof. Moestopo (Beragama
- Rahayu, S, & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 370-386.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. CV. Media Sains Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III (1), 60-74.
- Nikmat, Katarina, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Nurwulandari, (2020). Heywood Case Data Statistics; Using The Model Respesification Technique. Nucleus, 74-78.

- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Milda, (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan muslim pada Supermarket di bekasi utara*.
- Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan*
- Silahul, (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening*
- Sinaga, (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sujarweni, (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- a. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Zaharuddin, (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management

LAMPIRAN 1

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES PT ROKOK KERBAU DI NGAMPIN AMBARAWA

Ungaran,2024

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Wendri Rizki Febrian

NIM : 19.5100.22

Prodi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES PT
ROKOK KERBAU DI NGAMPIN AMBARAWA**

Kuesioner ini diajukan untuk seluruh karyawan sales pemasaran PT Rokok Kerbau
Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk
meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data
yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Wendri Rizki Febrian

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun
b. 36 – 50 tahun
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : a. SMP
b. SMA/SMK
c. Diploma
d. S-1
5. Apakah saudara pernah mencoba rokok kerbau a. Ya
b. Tidak

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3. DAFTAR PERTANYAAN

A. Kinerja Sales (Y)

No	Pertanyaan	Skor jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Apakah Anda telah memaksimalkan pencapaian hasil akhir yang ditargetkan perusahaan?					
2	Apakah anda cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak banyaknya dari pada terjadi penumpukan pekerjaan?					
3	Apakah Anda dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab Anda dengan hasil yang memuaskan?					
4	Apakah anda proaktif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan memenuhi harapan yang ditetapkan oleh atasan/pimpinan?					
5	Apakah anda sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.					

b.

B. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Skor jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Apakah Anda merasa paling produktif di tempat kerja?					
2	Apakah sering terjadi mis komunikasi antara anda dengan pimpinan saat melakukan pekerjaan?					
3	Apakah pimpinan sering membebaskan permasalahan kepada anda?					
4	Apakah manajemen perencanaan di perusahaan anda mendorong kerjasama tim?					
5	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya.					

c.

d.

e.

C. Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Apakah anda sering mangkir dari pekerjaan/tidak hadir tanpa izin dalam bekerja?					
2.	Apakah anda sering melanggar SOP perusahaan disaat jam kerja?					
3.	Apakah anda selalu mengikuti apa yang diarahkan pimpinan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik?					
4.	Apakah anda memiliki sikap loyalitas terhadap pekerjaan/sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan?					
5.	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

D. Kepuasan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Apakah anda merasa puas dan nyaman dengan tempat kerja anda sekarang?					
2.	Apakah anda selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja?					
3.	Apakah anda puas dengan kualitas pengawasan dari pimpinan ditempat anda bekerja?					
4.	Apakah gaji ditempat anda bekerja terkadang tidak tepat waktu jika target bulanan perusahaan tidak tercapai?					
5.	Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja					

LAMPIRAN 2

Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA
1	Suroso	Pria	SMA	20-35
2	Ahmad Reza	Pria	SMA	20-35
3	Farizal	Pria	SMA	20-35
4	Eko Aprianto	Pria	SMA	36-50
5	Dwiyanto	Pria	SMA	36-50
6	Nanang	Pria	SMA	36-50
7	Ronny Wicaksono	Pria	SMP	36-50
8	Asrori	pria	SMP	Lebih dari 50
9	Pranita	Wanita	S-1	20-35
10	Dian Wahyuni	Wanita	SMA	36-50
11	Safitri Ardian Nugroho	Pria	SMA	20-35
12	Adeva Folan	Pria	SMA	20-35
13	Firmansyah	Pria	SMA	20-35
14	Yanuar Bagus	Pria	SMA	20-35
15	Raditya	Pria	SMP	36-50
16	Suparto	Pria	SMA	36-50
17	Wahyudi	Pria	SMA	36-50
18	Rian	Pria	SMP	20-35
19	Jumadi	Pria	SMA	20-35
20	Yoga	Pria	SMA	20-35
21	Rizkiawan Dwi Purnomo	Pria	SMP	20-35
22	Agus Setiawan	Pria	SMP	20-35
23	Budi Purnomo	Pria	SMA	36-50
24	Iskandar Lesi	Pria	DIPLOMA	36-50
25	Erdin Cahya K	Pria	SMA	20-35
26	Muhamad Taufik	Pria	S-1	36-50
27	Imron Astrian	Pria	SMA	20-35
28	Adam Maulana	Pria	S-1	20-35
29	M.Fardanu Purnomo	Pria	SMA	20-35

30	Kurnia Senohadi	Pria	S-1	36-50
31	Cornelius	Pria	S-1	Lebih dari 50
32	Dimas Rizki Nugroho	Pria	SMP	20-35
33	Funia Aprianto	Pria	SMA	20-35
34	Bima Saputra	Pria	SMA	20-35
35	Rangga Pratama	Pria	DIPLOMA	20-35
36	Koirul Ikhsan	Pria	SMA	36-50
37	Misbah	Pria	SMA	36-50
38	Adisty	Wanita	DIPLOMA	36-50
39	Nindy Hapsari	Wanita	SMA	20-35
40	Patrik Anggit	Pria	SMA	20-35
41	Asrokan	Pria	SMP	Lebih dari 50
42	Salwa Hilya	Wanita	SMA	20-35
43	Elhan Zaidan Wirata	PRIA	SMA	20-35
44	Novenda	Pria	SMA	36-50
45	Ngadimin	Pria	SMP	Lebih dari 50
46	Putut Setiawawan	Pria	SMA	36-50
47	Heru Supriyadi	Pria	SMA	36-50
48	Budiarto	pria	SMA	36-50
49	Adidia Wardana	pria	SMA	36-50
50	Tri Wibowo Suranto	pria	S-1	36-50
51	Aris Wibowo	Pria	SMA	36-50
52	Zainal Abidin	Pria	SMA	Lebih dari 50
53	Punaryo	pria	SMP	Lebih dari 50
54	Muhammad Slafudin	Pria	SMA	36-50
55	Alimustofa	Pria	SMA	20-35
56	Arbian Mahendra	pria	SMA	36-50
57	Mulyanto	Pria	SMA	Lebih dari 50
58	Farurozi	Pria	SMA	20-35
59	Hernat Nonog	Pria	SMA	20-35
60	Mahen Aji	pria	D-3	20-35
61	Panji Wardoyo	Pria	SMA	20-35
62	Deden	Pria	SMA	20-35
63	Yusuf	pria	SMA	36-50

64	Novarel	Pria	SMA	20-35
65	Wahyu Candra	pria	SMA	20-35
66	Agung Adi Nugroho	pria	SMP	20-35
67	Oki Sultan Damara	Pria	SMA	20-35
68	Ovela Savira	Wanita	SMA	20-35
69	Rdi Haryanto	Pria	D-3	36-50
70	Ambaryadi	Pria	SMA	36-50
71	Agung Kristanto	Pria	S-1	36-50
72	Joko Nsupriyanto	Pria	SMP	Lebih dari 50
73	Enik Purwantina	Wanita	SMA	Lebih dari 50
74	Nanda Andrian	Pria	SMA	20-35
75	Warsito	Pria	SMA	Lebih dari 50
76	Santoso	Pria	SMA	36-50
77	Setia Budi	Pria	SMA	20-35
78	Fikri Bagus	Pria	SMA	20-35
79	Muhammad Rafi Kurniawan	Pria	SMA	20-35
80	X	Pria	D-3	36-50
81	Dafa Ariatama	Pria	S-1	20-35
82	Beni Lasrin	Pria	S-1	36-50
83	Supriyanto	Pria	SMA	Lebih dari 50
84	Ega Anannta	Pria	SMA	36-50
85	Waluyo	Pria	SMA	36-50
86	Ariadi	Pria	SMA	36-50
87	Ari Seia Darmawan	Pria	SMA	36-50
88	X	Pria	SMA	20-35
89	Rosit	Pria	SMA	Lebih dari 50
90	Kasrianto	Pria	SMA	Lebih dari 50
91	Pipit Darmanto	Pria	SMA	20-35
92	X	Pria	SMA	36-50
93	Aji Utomo	Pria	S-1	20-35
94	Bian	Pria	S-1	2035
95	Abdul Hamid	Pria	SMA	Lebih dari 50
96	Hendrik Parwanto	Pria	SMA	Lebih dari 50

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Gaya Kepemimpinan X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Disiplin Kerja X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Kepuasan Kerja X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25

9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
Kinerja Sales Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 4

Tabulasi data 96 Responden

Gaya Kepemimpinan X1							Disiplin Kerja X2						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	1	1	5	5	3	15	1	5	5	5	5	5	25
2	1	5	1	1	3	11	2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	4	22	4	4	4	1	4	4	17
5	3	3	3	5	5	19	5	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	3	3	21	6	5	5	5	5	4	24
7	5	4	5	3	3	20	7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	3	4	3	19	8	5	4	3	5	4	21
9	4	3	4	5	4	20	9	5	5	1	5	3	19
10	5	5	3	3	3	19	10	5	5	1	5	5	21
11	4	4	4	4	5	21	11	5	5	1	5	5	21
12	5	5	4	4	4	22	12	5	3	5	5	3	21
13	5	5	5	3	4	22	13	4	5	5	4	3	21
14	5	5	5	4	4	23	14	5	2	5	2	5	19
15	1	5	5	1	3	15	15	4	4	5	4	1	18
16	5	5	5	4	2	21	16	5	5	5	2	1	18
17	5	5	4	4	3	21	17	5	5	5	1	5	21
18	5	5	5	2	3	20	18	5	5	5	3	5	23
19	5	5	5	3	4	22	19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	4	4	4	21	20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	3	3	21	21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	4	3	22	22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	5	5	5	25	23	5	5	5	5	3	23
24	4	4	3	5	5	21	24	5	5	5	5	4	24
25	4	4	3	4	5	20	25	5	5	5	5	2	22
26	4	4	3	5	3	19	26	5	4	5	5	5	24
27	3	3	3	5	5	19	27	5	5	5	4	2	21
28	4	4	2	4	5	19	28	5	5	5	5	5	25
29	5	1	1	5	3	15	29	5	5	5	3	4	22
30	4	4	4	4	3	19	30	5	5	4	5	3	22
31	5	3	3	5	5	21	31	5	5	5	5	1	21

32	5	3	5	5	4	22	32	4	4	5	5	4	22
33	5	5	4	5	4	23	33	4	4	4	5	5	22
34	5	4	5	5	5	24	34	2	4	5	5	5	21
35	5	5	5	3	4	22	35	4	4	4	4	5	21
36	5	4	4	5	5	23	36	5	5	5	3	3	21
37	4	4	4	5	1	18	37	5	5	5	5	3	23
38	4	5	5	5	4	23	38	3	3	5	5	5	21
39	5	4	5	5	4	23	39	5	5	5	5	2	22
40	3	4	4	5	5	21	40	5	5	5	5	2	22
41	5	4	4	3	3	19	41	5	5	4	5	2	21
42	5	5	5	1	3	19	42	3	3	4	4	5	19
43	4	4	4	4	5	21	43	3	5	5	5	4	22
44	5	5	5	3	3	21	44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	3	19	45	5	5	5	5	3	23
46	3	5	4	4	4	20	46	4	5	5	4	2	20
47	5	5	5	1	2	18	47	3	5	5	4	2	19
48	5	1	5	5	2	18	48	5	5	5	3	2	20
49	5	5	5	2	2	19	49	5	5	5	5	2	22
50	5	5	5	5	3	23	50	5	5	5	2	3	20
51	5	5	5	5	3	23	51	4	5	3	3	3	18
52	5	5	5	4	3	22	52	4	5	4	4	5	22
53	3	5	5	5	5	23	53	5	5	5	5	3	23
54	4	5	5	5	3	22	54	5	5	5	5	3	23
55	5	5	5	3	3	21	55	4	5	4	5	4	22
56	4	4	4	5	5	22	56	5	5	5	4	3	22
57	4	4	4	5	5	22	57	5	5	5	4	5	24
58	4	4	5	5	5	23	58	5	4	5	5	3	22
59	4	5	4	5	3	21	59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	3	3	21	60	5	5	5	2	3	20
61	4	5	4	5	4	22	61	5	5	5	2	4	21
62	5	5	5	5	2	22	62	4	5	5	4	4	22
63	5	5	4	4	4	22	63	4	5	4	4	5	22
64	4	4	4	4	5	21	64	4	5	5	4	2	20
65	5	5	5	2	4	21	65	4	4	5	4	5	22
66	5	5	5	5	5	25	66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20	67	4	5	5	5	3	22

68	5	5	5	4	3	22	68	4	4	4	5	5	22
69	4	4	4	4	5	21	69	3	3	5	5	5	21
70	4	4	5	4	5	22	70	5	5	5	4	3	22
71	5	5	5	5	5	25	71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	4	2	21	72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	5	5	25	73	5	5	5	5	2	22
74	5	5	5	5	5	25	74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25	75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	2	22	76	5	5	5	3	3	21
77	5	5	5	5	2	22	77	5	5	5	3	3	21
78	5	5	5	2	2	19	78	5	5	5	5	1	21
79	4	4	5	2	2	17	79	4	1	5	5	2	17
80	4	3	3	3	4	17	80	5	5	2	2	2	16
81	5	4	3	4	3	19	81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	3	4	22	82	4	5	5	5	5	24
83	4	4	5	5	5	23	83	3	3	5	5	5	21
84	3	4	4	5	4	20	84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	5	5	22	85	5	5	5	3	4	22
86	5	5	5	5	2	22	86	5	5	5	5	3	23
87	4	4	4	4	5	21	87	5	5	4	5	4	23
88	5	5	5	5	2	22	88	5	5	5	4	1	20
89	5	5	5	5	2	22	89	5	5	5	1	4	20
90	5	4	5	4	3	21	90	5	5	5	4	2	21
91	5	3	4	4	3	19	91	4	4	4	4	3	19
92	5	5	3	4	3	20	92	5	5	3	3	3	19
93	4	5	5	5	5	24	93	5	5	5	4	3	22
94	5	5	5	5	5	25	94	4	4	5	5	5	23
95	4	3	4	5	5	21	95	4	4	5	5	5	23
96	5	5	5	3	3	21	96	5	5	4	4	2	20
Kepuasan Kerja X3							Kinerja Sales Y						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25	1	1	5	5	5	5	21
2	5	5	5	5	5	25	2	5	1	5	5	5	21
3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	1	2	18	4	5	5	3	5	3	21
5	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	4	20

6	5	1	5	2	2	15	6	5	4	3	3	4	19
7	4	4	5	4	3	20	7	3	3	5	5	4	20
8	5	5	5	4	2	21	8	4	4	2	5	5	20
9	4	4	4	4	5	21	9	5	3	5	5	4	22
10	5	4	5	5	2	21	10	5	5	4	4	2	20
11	5	5	5	5	2	22	11	5	2	4	5	5	21
12	5	5	5	5	3	23	12	4	4	5	5	2	20
13	5	5	5	5	5	25	13	4	4	4	5	5	22
14	5	5	5	5	3	23	14	5	5	5	5	3	23
15	5	4	5	2	4	20	15	4	4	4	3	5	20
16	5	4	4	5	2	20	16	5	3	5	5	3	21
17	5	4	5	3	3	20	17	3	4	5	5	5	22
18	3	4	5	5	5	22	18	5	5	5	4	4	23
19	5	5	5	5	2	22	19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	1	1	17	20	5	5	4	5	5	24
21	4	5	4	5	5	23	21	5	5	3	5	4	22
22	4	3	5	5	4	21	22	5	5	5	5	3	23
23	4	4	4	5	5	22	23	4	4	5	4	4	21
24	5	5	5	5	5	25	24	5	5	5	5	3	23
25	4	3	4	5	5	21	25	4	4	5	5	4	22
26	5	5	5	3	3	21	26	4	4	5	4	5	22
27	5	4	5	4	4	22	27	5	5	5	5	3	23
28	5	5	5	5	3	23	28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24	29	3	3	5	5	5	21
30	5	5	5	5	3	23	30	3	3	5	5	5	21
31	5	5	5	3	2	20	31	5	5	5	5	1	21
32	5	5	5	5	5	25	32	5	4	4	4	3	20
33	2	5	5	5	4	21	33	4	4	5	5	5	23
34	5	5	5	5	4	24	34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	3	23	35	4	4	5	5	4	22
36	5	5	5	5	3	23	36	5	5	5	5	2	22
37	5	5	5	5	2	22	37	5	2	5	5	2	19
38	4	4	4	4	5	21	38	5	5	5	4	2	21
39	5	5	5	5	2	22	39	5	5	5	4	3	22
40	5	5	5	2	3	20	40	5	5	5	5	3	23
41	5	5	5	5	4	24	41	5	4	4	4	2	19

42	4	4	4	4	4	20	42	3	3	5	5	5	21
43	4	3	5	4	2	18	43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	3	23	44	5	5	5	5	3	23
45	5	5	5	4	4	23	45	4	5	4	5	4	22
46	5	5	5	5	5	25	46	5	4	5	4	4	22
47	5	5	5	5	4	24	47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25	48	5	5	5	3	4	22
49	5	5	5	3	3	21	49	4	4	4	4	5	21
50	5	5	5	2	3	20	50	5	5	2	3	3	18
51	4	4	5	4	5	22	51	5	5	5	2	3	20
52	4	5	5	3	4	21	52	5	5	5	4	3	22
53	5	4	5	4	5	23	53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	3	23	54	5	4	4	5	5	23
55	5	5	5	3	5	23	55	5	5	5	3	3	21
56	5	5	5	3	3	21	56	5	5	5	3	3	21
57	5	5	5	4	3	22	57	5	4	4	5	4	22
58	5	5	5	5	3	23	58	5	4	3	5	5	22
59	5	5	5	3	5	23	59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	3	3	21	60	3	5	5	5	5	23
61	5	5	5	2	4	21	61	5	5	4	5	4	23
62	5	5	5	5	2	22	62	4	5	5	5	2	21
63	5	5	5	5	3	23	63	5	5	4	4	4	22
64	5	4	5	5	3	22	64	5	5	5	5	4	24
65	5	5	5	5	3	23	65	5	5	5	4	4	23
66	5	5	5	5	5	25	66	4	4	4	4	5	21
67	5	5	5	3	4	22	67	5	5	4	3	3	20
68	5	4	5	4	5	23	68	5	5	5	5	2	22
69	5	5	5	5	2	22	69	5	5	3	5	3	21
70	5	4	4	4	5	22	70	5	5	5	5	4	24
71	5	5	5	5	5	25	71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	5	21	72	5	5	5	5	3	23
73	4	4	4	5	5	22	73	5	5	5	4	3	22
74	5	5	5	5	4	24	74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25	75	5	5	5	5	5	25
76	3	3	5	5	5	21	76	4	3	5	5	5	22
77	5	5	2	2	5	19	77	5	4	4	4	3	20

78	5	5	5	1	2	18	78	3	3	3	4	4	17
79	5	5	1	2	5	18	79	5	5	2	2	3	17
80	3	5	5	3	1	17	80	3	4	2	2	4	15
81	3	5	5	3	3	19	81	5	4	5	2	2	18
82	5	5	5	5	5	25	82	5	5	5	5	3	23
83	5	5	5	5	3	23	83	5	5	5	5	4	24
84	5	3	5	4	3	20	84	4	3	5	5	2	19
85	5	2	5	4	5	21	85	5	5	5	5	3	23
86	5	5	5	5	2	22	86	5	5	2	5	5	22
87	5	5	5	2	2	19	87	5	5	5	5	2	22
88	5	5	5	2	5	22	88	4	4	5	5	2	20
89	5	4	5	3	1	18	89	5	5	5	3	2	20
90	5	5	5	2	2	19	90	5	5	4	3	3	20
91	5	5	4	5	2	21	91	3	3	4	4	5	19
92	5	5	5	2	2	19	92	5	5	5	2	3	20
93	5	4	5	4	4	22	93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25	94	5	5	5	5	5	25
95	5	5	5	5	3	23	95	4	5	5	5	4	23
96	5	5	5	2	3	20	96	5	3	3	5	4	20

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja X2)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Correlations						
	X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1						
	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.000
	N	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000
	N	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	.949**

	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Sales (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Sales (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

LAMPIRAN 7

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Lak	90	93.8	93.8	93.8
	Perempuan	6	6.3	6.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	46	47.9	47.9	47.9
	36-50	37	38.5	38.5	86.5
	50 lebih	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	12	12.5	12.5	12.5
	SMK/SMA	61	63.5	63.5	76.0
	D-3	6	6.3	6.3	82.3
	S-1	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Gaya Kepemim pinan	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Sales
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.200	.149	.432**
	Sig. (2-tailed)		.051	.148	.000
	N	96	96	96	96
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.200	1	.398**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.000
	N	96	96	96	96
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.149	.398**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.148	.000		.000
	N	96	96	96	96
Kinerja Sales	Pearson Correlation	.432**	.483**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.221	1.620		8.777
	Gaya Kepemimpinan	.356	.077	.432	4.638
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.541	1.906		6.055
	Disiplin Kerja	.467	.087	.483	5.347
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.725	1.801		6.509
					.000

Kepuasan Kerja	.458	.082	.497	5.557	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.371	2.145		.119
	Gaya Kepemimpinan	.268	.066	.325	.000
	Disiplin Kerja	.275	.083	.284	.001
	Kepuasan Kerja	.309	.078	.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerjai, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

LAMPIRAN 11

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.371	2.145		1.572
	Gaya Kepemimpinan	.268	.066	.325	4.082
	Disiplin Kerja	.275	.083	.284	3.314
	Kepuasan Kerja	.309	.078	.336	3.949

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	162.897	3	54.299	24.520
	Residual	203.728	92	2.214	
	Total	366.625	95		

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja ,Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi r

Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402

LAMPIRAN 13

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.49
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634

34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.83	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.681	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.08	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.51	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.41	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.29	241.019	268.701	327.71
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.22	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.6789	129.685	167.252	200.324	239.48	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.68
59	0.67867	129.607	167.109	200.1	239.123	266.176	323.421
60	0.6786	129.582	167.065	200.03	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.93
62	0.67847	129.536	166.98	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.6784	129.513	166.94	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.51	265.36	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.33	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.26
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.79	321.079
71	0.67796	129.359	166.66	199.394	238.002	264.686	320.903

72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.6	199.3	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.31	166.571	199.254	237.78	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.21	237.71	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.12	319.948
78	0.67765	129.25	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.95	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526
81	0.67753	129.209	166.388	198.969	237.327	263.79	319.392
82	0.67749	129.196	166.365	198.932	237.269	263.712	319.262
83	0.67746	129.183	166.342	198.896	237.212	263.637	319.135
84	0.67742	129.171	166.32	198.861	237.156	263.563	319.011
85	0.67739	129.159	166.298	198.827	237.102	263.491	318.89
86	0.67735	129.147	166.277	198.793	237.049	263.421	318.772
87	0.67732	129.136	166.256	198.761	236.998	263.353	318.657
88	0.67729	129.125	166.235	198.729	236.947	263.286	318.544
89	0.67726	129.114	166.216	198.698	236.898	263.22	318.434
90	0.67723	129.103	166.196	198.667	236.85	263.157	318.327
91	0.6772	129.092	166.177	198.638	236.803	263.094	318.222
92	0.67717	129.082	166.159	198.409	236.757	263.033	318.119
93	0.67714	129.072	166.14	198.58	236.712	262.973	318.019
94	0.67711	129.062	166.123	198.552	236.667	262.915	317.921
95	0.67708	129.053	166.105	198.525	236.624	262.858	317.825
96	0.67705	129.043	166.088	198.498	236.582	262.802	317.731
97	0.67703	129.034	166.071	198.472	236.541	262.747	317.639
98	0.677	129.025	166.055	198.447	236.5	262.693	317.549
99	0.67698	129.016	166.039	198.422	236.461	262.641	317.46

LAMPIRAN 13

Tabel Uji F

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04	2	1.97	1.94	1.91	1.89

47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04	2	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.01	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.01	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.8
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.8
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.8
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
91	3.95	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
92	3.94	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
93	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
94	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.77
95	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.8	1.77
96	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
97	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
98	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wendri Rizki Febrian
NIM : 19510122
Mahasiswa Program : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tahun Akademik : 2019-2025

Menyatakan bahwa Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan Skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sales PT Rokok Kerbau di Ngampin Ambarawa" Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran 29 Agustus 2025



Wendri Rizki Febrian
NIM : 19510122

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

pada hari ini, Jumat tanggal, 29 Agustus 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE., M.E
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

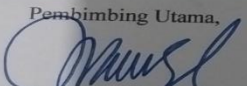
Nama : Wendri Rizki Febrian
NIM : 19510022
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sales PT Rokok Kerbau di Ngampin Ambarawa

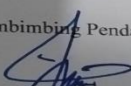
No	Tahapan	Tanggal	Keterangan
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	31 Agustus 2022	Konsultasi
2	Penyusunan Proposal Skripsi	17 September 2024	
3	Instrumen penelitian	6 Februari 2024	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	8 Februari 2024	
5	Pengumpulan Data	28 Februari 2024	
6	Analisis Data	1 Maret 2024	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	2 Maret 2024	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

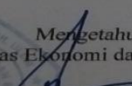
Pembimbing Utama,


Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
NIDN. 0-6070476-01

Pembimbing Pendamping,


M. Arif Rakhman, SE., M.E
NIDN : 0-6140687-02

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,


M. Arif Rakhman, SE., M.E
NIDN : 0-6140687-02

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

pada hari ini, Rabu tanggal, 29 Agustus 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 259/A.1/5/VIII/2025 tanggal 28 Agustus 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

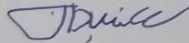
1. Nama lengkap : Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I/IV.b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE., M.E
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I,III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Wendri Rizki Febrian
NIM : 19510022
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sales PT Rokok Kerbau di Ngampin Ambarawa

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 89,44 Equivalent = A

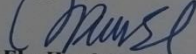
Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,



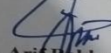
Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M
NIDN: 0-6060962-01

Anggota,



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
NIDN. 0-6070476-01

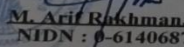
Anggota,



M. Arif Rakhman, SE., M.E
NIDN: 0-6140687-02

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



M. Arif Rakhman, SE., M.E
NIDN : 0-6140687-02

**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa
NIM
Fakultas/Prodi
Pembimbing Utama
Pembimbing Pendamping
Judul Skripsi

Wendri Rizki Febrian
19510122
Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Dr. Eka Handriani, SE., MM
M. Arif Rakhman, SE., ME
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	26/6-2024	BUKTI tidak adanya SUPERVISI	
2	26/6-2024	Perubahan KOLIMET	
3	26/6-2024	Isi dari DOKTOR PUSTAKA	
4	26/6-2024	Isi dari JUDUL Penelitian terdahulu	
5	26/6-2024	Isi dari tabel 1.5.1.1	
6	27/9-24	Pertemuan Ujian Proposal	
7	10/3-2024	ACC JUDUL Skripsi	
8	22/3-2024	Revisi Bab I	
9	26/6-2024	Revisi Bab I	
10	6/9-2024	Revisi Bab I	
11		- Penulisan rujukan blm menggunakan mendeley	
12		- kutipan daftar ke paragraf tidak	
13		- Kertas blm sesuai dg standar penulisan	
14		(salah tulis kata dan EYD)	
15		- Masih banyak Gulaan Beker	
16	8/2-2024	- Revisi bab II Citeki dan paragraf	
17		- ACC bab I	
18		- Revisi bab III pengkuran uji t	
19		- Cek format penulisan 4:4:3:3	
20	28/2-2024	- Revisi bab III	
21		- ACC bab II	
22		- Revisi paragraf GEMER	
23	27/9-2024	- Revisi bab III paragraf Revisi	
24	5/10-2024	ACC Bab III	
25		Revisi Bab III (validasi Reliabilitas)	
26		Revisi Bab IV (Paragraf tabel T)	
27		Revisi Bab IV (uji T dan F)	
28		Revisi Bab IV (uji T tabel) 0.0005	
29		ACC Bab IV dan V	
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi