

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BINTANG LIMA IMADA**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**SUCI MELANI**

**180910124**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BINTANG LIMA IMADA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
SUCI MELANI  
180910124**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Suci Melani  
NPM/NIP : 180910124  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG LIMA IMADA**

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 28 Juli 2022



**Suci Melani**

180910124

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BINTANG LIMA IMADA**

**SKRIPSI**

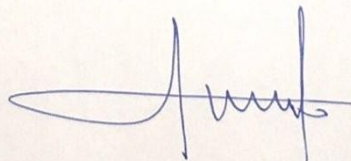
**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**Suci Melani  
180910124**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 28 Juli 2022**



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.**

**Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Perusahaan PT Bintang Lima Imada adalah perusahaan yang bergerak dalam bagian distributor sembako. Perusahaan PT Bintang Lima Imada ini berlokasi di komplek Citra Buana Centre Blok e No.8 Seraya Batam Kecamatan Lubuk Baja kota Batam. Perusahaan menjual produk-produk pangan seperti susu bendera, sirup, roti dan vitamin. Perusahaan memiliki anak perusahaan yang berposisi pada Tanjung Balai Karimun dan Tanjung Pinang. Suatu perusahaan yang baik tentu memiliki kinerja yang baik. Dalam segi kinerja karyawan, karyawan pada PT Bintang Lima Imada memiliki kinerja yang kurang optimal karena perusahaan dalam enam bulan terakhir tidak bisa mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang kurang memberikan perhatian dalam pencapaian perusahaan sehingga masalah pencapaian target perusahaan yang tidak maksimal setiap bulannya. Pada PT Bintang Lima Imada memiliki karyawan yang disiplin kerjanya masih kurang karena dalam sering melakukan keterlambatan dan tidak hadir dalam bekerja sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan tertunda. Populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Bintang Lima Imada berjumlah 115 karyawan. Sampel dipilih melalui teknik yang ada, pada penelitian ini menggunakan sampel teknik jenuh yang berarti menggunakan semua kumpulan populasi yang ada. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 115 responden. Hasil menyatakan terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antar variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The company PT Bintang Lima Imada is a company engaged in the distribution of basic necessities. The company, PT Bintang Lima Imada, is located in the Citra Buana Center complex Blok e No. 8 Seraya Batam, Lubuk Baja District, Batam city. The company sells food products such as flag milk, syrup, bread and vitamins. The company has subsidiaries located in Tanjung Balai Karimun and Tanjung Pinang. A good company certainly has a good performance. In terms of employee performance, employees at PT Bintang Lima Imada have less than optimal performance because the company has not been able to achieve the set targets in the last six months. This is because leaders who pay less attention to the company's achievement so that the problem of achieving company targets is not optimal every month. At PT Bintang Lima Imada, there are employees whose work discipline is still lacking due to frequent delays and absenteeism at work, resulting in a lot of work being delayed. The population taken by the researchers were all employees at PT Bintang Lima Imada totaling 115 employees. The sample was selected through existing techniques, in this study using a saturated sample technique which means using all existing population sets. The sample in this study consisted of 115 respondents. The results show that there is a simultaneous and partial influence between leadership and work discipline variables on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership; Work Discipline; Employee performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya , sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu ( SI ) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu , kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan , penulis mennyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan , bimbingan , dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu , dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M.. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah memberikan arahan, masukan, ilmu, dukungan dan semangat kepada penulis demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini;
5. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
6. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu selama penulis kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Seluruh karyawan PT Bintang Lima Imada yang telah sangat banyak membantu dalam pengisian kuesioner.
9. Semua teman-teman seperjuangan manajemen yang selalu membantu dan menyemangati dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai
10. Semua pihak yang telah banyak membantu penyusunan Tugas Akhir Skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik Nya, Amin.

Batam, 28 Juli 2022



Suci Melani





## DAFTAR ISI

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| HALAMAN SAMBUNG                                      | ii                                  |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS                        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| HALAMAN PENGESAHAN                                   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| ABSTRAK  | iv                                  |
| ABSTRACT   | v                                   |
| KATA PENGANTAR                                       | vi                                  |
| DAFTAR ISI   | vii                                 |
| DAFTAR GAMBAR  | vii                                 |
| DAFTAR TABEL   | viii                                |
| DAFTAR RUMUS   | ix                                  |
| BAB I PENDAHULUAN                                    | 1                                   |
| 1.1 Latar Belakang                                   | 1                                   |
| 1.2 Identifikasi Masalah                             | 6                                   |
| 1.3 Batasan Masalah                                  | 7                                   |
| 1.4 Rumusan Masalah                                  | 7                                   |
| 1.5 Tujuan Penelitian                                | 7                                   |
| 1.6 Manfaat Penelitian                               | 8                                   |
| 1.2.1 Manfaat Penelitian Teoritis                    | 8                                   |
| 1.2.2 Manfaat Praktis                                | 8                                   |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA                              | 10                                  |
| 2.1 Teori Dasar                                      | 10                                  |
| 2.1.1 Kepemimpinan                                   | 10                                  |
| 2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan                      | 10                                  |
| 2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan                          | 11                                  |
| 2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan                       | 12                                  |
| 2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan | 12                                  |
| 2.1.1.5 Jenis Kepemimpinan                           | 13                                  |
| 2.1.2 Disiplin Kerja                                 | 15                                  |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 2.1.2.1                                | Pengertian Disiplin Kerja .....                        | 15        |
| 2.1.2.2                                | Jenis Disiplin Kerja .....                             | 17        |
| 2.1.2.3                                | Indikator Disiplin Kerja.....                          | 18        |
| 2.1.2.4                                | Tujuan Disiplin Kerja.....                             | 19        |
| 2.1.2.5                                | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja .....   | 19        |
| 2.1.3                                  | Kinerja karyawan .....                                 | 20        |
| 2.1.3.1                                | Pengertian Kinerja karyawan.....                       | 20        |
| 2.1.3.2                                | Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan .....        | 22        |
| 2.1.3.3                                | Indikator Kinerja karyawan .....                       | 22        |
| 2.1.3.4                                | Karakteristik Kinerja karyawan .....                   | 23        |
| 2.2                                    | Penelitian Terdahulu .....                             | 23        |
| 2.3                                    | Hubungan antar variabel.....                           | 27        |
| 2.3.1                                  | Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .....  | 27        |
| 2.3.2                                  | Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..... | 28        |
| 2.4                                    | Kerangka Pemikiran.....                                | 29        |
| 2.5                                    | Hipotesis .....  | 30        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> |  | <b>31</b> |
| 3.1                                    | Jenis Penelitian.....                                  | 31        |
| 3.2                                    | Sifat Penelitian .....                                 | 31        |
| 3.3                                    | Lokasi dan Jadwal Penelitian.....                      | 32        |
| 3.3.1                                  | Lokasi Penelitian .....                                | 32        |
| 3.3.2                                  | Jadwal Penelitian.....                                 | 32        |
| 3.4                                    | Populasi dan Sampel .....                              | 32        |
| 3.4.1                                  | Populasi .....   | 32        |
| 3.4.2                                  | Sampel .....   | 33        |
| 3.5                                    | Sumber Data .....                                      | 33        |
| 3.5.1                                  | Data Primer .....                                      | 33        |
| 3.5.2                                  | Data Sekunder.....                                     | 33        |
| 3.6                                    | Teknik Pengumpulan Data .....                          | 34        |
| 3.7                                    | Operasional Variabel.....                              | 34        |
| 3.7.1                                  | Variabel Independen .....                              | 34        |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 3.7.2                                    | Variabel Dependen.....                                       | 36        |
| 3.8                                      | Metode Analisis Data .....                                   | 37        |
| 3.8.1                                    | Analisis Deskriptif .....                                    | 37        |
| 3.8.2                                    | Uji Kualitas Data.....                                       | 37        |
| 3.8.2.1                                  | Uji Validitas .....  | 38        |
| 3.8.2.2                                  | Uji Reliabilitas .....                                       | 38        |
| 3.8.3                                    | Uji Asumsi Klasik .....                                      | 39        |
| 3.8.3.1                                  | Uji Normalitas.....  | 39        |
| 3.8.3.2                                  | Uji Multikolinieritas .....                                  | 39        |
| 3.8.3.3                                  | Uji Heterokedasitas .....                                    | 40        |
| 3.8.4                                    | Uji Pengaruh .....   | 40        |
| 3.8.4.1                                  | Uji Regresi Linear Berganda .....                            | 40        |
| 3.8.4.2                                  | Uji Determinasi ( $R^2$ ).....                               | 41        |
| 3.9                                      | Uji Hipotesis .....  | 41        |
| 3.9.1                                    | Uji t.....   | 41        |
| 3.9.2                                    | Uji F.....   | 41        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b> |  | <b>43</b> |
| 4.1                                      | Hasil Penelitian .....                                       | 43        |
| 4.1.1                                    | Profil Responden.....  | 43        |
| 4.1.1.1                                  | Profil Responden berdasar Jenis Kelamin.....                 | 43        |
| 4.1.1.2                                  | Profil Responden berdasar Usia .....                         | 44        |
| 4.1.1.3                                  | Profil Responden berdasar Lama Bekerja.....                  | 44        |
| 4.1.2                                    | Analisis Deskriptif .....                                    | 45        |
| 4.1.2.1                                  | Hasil Uji Analisis Deskriptif Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....   | 45        |
| 4.1.2.2                                  | Hasil Uji Analisis Deskriptif Disiplin Kerja ( $X_2$ ) ..... | 46        |
| 4.1.2.3                                  | Hasil Uji Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....  | 47        |
| 4.1.3                                    | Hasil Uji Validitas.....                                     | 48        |
| 4.1.4                                    | Hasil Uji Realibilitas Data.....                             | 51        |
| 4.1.5                                    | Hasil Uji Asumsi Klasik.....                                 | 51        |
| 4.1.5.1                                  | Hasil Uji Normalitas .....                                   | 51        |
| 4.1.5.2                                  | Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....                          | 53        |
| 4.1.5.3                                  | Hasil Uji Multikolinearitas.....                             | 53        |
| 4.1.5.4                                  | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                          | 54        |

|                                 |  |    |
|---------------------------------|--|----|
| 4.1.6                           | Hasil Uji Pengaruh .....                     | 55 |
| 4.1.6.1                         | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 55 |
| 4.1.6.2                         | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....        | 56 |
| 4.1.7                           | Uji Hipotesis .....                          | 57 |
| 4.1.7.1                         | Uji t.....                                   | 57 |
| 4.1.7.2                         | Hasil Uji F.....                             | 58 |
| 4.2                             | Pembahasan .....                             | 58 |
| 4.3                             | Implikasi Hasil Penelitian.....              | 60 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... |  | 61 |
| 5.1                             | Kesimpulan.....                              | 61 |
| 5.2                             | Saran.....                                   | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA .....            |  | 64 |
| LAMPIRAN .....                  |  | 68 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran ..... | 29 |
| Gambar 4.1 Histogram.....           | 52 |
| Gambar 4.2 P-P Plot .....           | 52 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Bintang Lima Imada .....  | 4  |
| Tabel 1.2 Data Pendapatan Bulanan Tahun 2021 .....      | 5  |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....                        | 32 |
| Tabel 3.2 Rentang Skala .....                           | 37 |
| Tabel 4.1 Profil Responden berdasar jenis kelamin ..... | 43 |
| Tabel 4.2 Profil Responden berdasar Usia .....          | 44 |
| Tabel 4.3 Profil Responden berdasar Lama Bekerja .....  | 44 |
| Tabel 4.4 Tabel Rentang Skala.....                      | 45 |
| Tabel 4.5 Uji Deskriptif Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....   | 45 |
| Tabel 4.6 Uji Deskriptif Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....  | 46 |
| Tabel 4.7 Uji Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....      | 47 |
| Tabel 4.8 Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_1$ ).....     | 48 |
| Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....   | 49 |
| Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....      | 50 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas .....                 | 51 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov .....         | 53 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....            | 54 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....          | 54 |
| <b>Tabel 4.15</b> Hasil Koefisien Regresi .....         | 55 |
| Tabel 4.16 Hasil $R^2$ .....                            | 56 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t.....                             | 57 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F.....                             | 58 |

## DAFTAR RUMUS

|  |    |
|--|----|
| <b>Rumus 3.1</b> Uji Validitas .....               | 38 |
| <b>Rumus 3.2</b> Uji Regresi Linear Berganda ..... | 40 |





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Posisi manajemen sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki posisi yang berbeda dengan manajemen lainnya seperti manajemen pemasaran, keuangan dan lainnya. Pilar utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tuntutan pada suatu organisasi agar dapat mengolah sumber daya manusia dalam segi karyawan, yang memiliki kemampuan untuk mendukung kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Organisasi membutuhkan manajemen yang tepat karena perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis sehingga untuk memajukan usaha bisnis tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan pada perusahaan harus diberikan bimbingan dan pembelajaran yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan ditanggung jawab olehnya agar bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Asmarazisa, 2016:2). Kepemimpinan dikenal sebagai interaksi sosial di mana seorang pemimpin berusaha untuk mendapatkan kerjasama penuh

dan keterlibatan timnya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020:29).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan tindakan, peraturan, tata cara kerja yang ada atau disiplin adalah sikap perilaku dan perubahan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dapat berupa contoh seperti beberapa karyawan terbiasa terlambat bekerja, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, berperilaku kurang sopan kepada pelanggan, atau melakukan tindakan yang tidak pantas (Hakim dan Alhakim (2020: 25).

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020:121) kinerja karyawan dijadikan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat.

Pembagian sembako merupakan kegiatan usaha PT Bintang Lima Imada. Di kompleks Citra Buana Center, yang terdapat pada Blok e No. 8 Seraya Batam, Kecamatan Lubuk Baja, kota Batam, adalah tempat bisnis PT Bintang Lima Imada berada. Usaha tersebut menawarkan bahan makanan seperti susu bendera, sirup, roti, dan vitamin. Perusahaan memiliki anak perusahaan yang berposisi pada Tanjung Balai Karimun dan Tanjung Pinang. PT Bintang Lima Imada kini mempekerjakan 115 orang. Perusahaan memiliki Visi yaitu bercita-cita menjadi bisnis yang unik dan mudah beradaptasi dalam perdagangan pasokan pangan Indonesia. Untuk mencapai target tersebut perusahaan perlu adanya kinerja

karyawan yang bagus yang tentunya dipengaruhi langsung oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses memosisikan karyawan pada posisi yang tepat perlu adanya seorang pemimpin yang berpotensi mengatur dan membawa tim untuk bekerja sama. Seorang pemimpin dapat dinyatakan memiliki kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik. Pemimpin membawa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan dituntut harus memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang konsisten dan mampu memberikan contoh yang baik kepada setiap karyawan.

PT Bintang Lima Imada memiliki atasan yang kurang memberikan perhatian dalam pencapaian perusahaan. Permasalahan terhadap pencapaian target perusahaan yang tidak maksimal setiap bulannya. Kurang solusi penyelesaian atas masalah yang ada sehingga menyebabkan target perusahaan sulit untuk dicapai. Pemimpin yang dimiliki perusahaan cukup bertolak belakang bersama dengan sifat atau standar pemimpin yang baik. Seorang pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah yang ada serta memberikan perhatian kepada perusahaan dan karyawannya sehingga dapat mencapai target yang sudah ditetapkan

Perusahaan memiliki permasalahan dalam segi kepemimpinan yang cukup buruk, dapat dilihat dari cara seorang pemimpin perusahaan dalam memberikan

solusi penyelesaian atas masalah yang ada. Pemimpin tidak memberikan solusi penyelesaian atas masalah yang ada sehingga menyebabkan target perusahaan sulit untuk dicapai. Pemimpin tidak konsisten dalam mengatur karyawan sehingga disiplin kerja pada perusahaan mengalami penurunan.

Tingkat disiplin kerja karyawan sangat rendah. Karyawan pada PT Bintang Lima Imada masih sering melakukan kesalahan-kesalahan pada pekerjaan setiap harinya. Karyawan pada PT Bintang Lima Imada belum cukup produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kasus-kasus yang terjadi saat ini berupa kasus administrasi yang kurang hati-hati saat membuka nota, penjualan meninggalkan kantor dalam waktu yang lama tanpa menerima pesanan yang memenuhi target yang diinginkan, komplain dari pelanggan mengenai barang yang dibeli tidak sesuai dengan yang diterima, dan kurangnya disiplin antar karyawan yang mengakibatkan keterlambatan kerja.

**Tabel 1.1** Absensi Karyawan PT Bintang Lima Imada

| No | Bulan    | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi tahun 2021 |                   |      |       |
|----|----------|-----------------|---------------------------|-------------------|------|-------|
|    |          |                 | Keterlambatan             | Tidak Masuk Kerja |      |       |
|    |          |                 |                           | Sakit             | Izin | Alpha |
| 1  | Januari  | 115             | 21                        | 8                 | 7    | 2     |
| 2  | Februari | 115             | 23                        | 8                 | 6    | 4     |
| 3  | Maret    | 115             | 22                        | 5                 | 4    | 3     |
| 4  | April    | 115             | 24                        | 11                | 3    | 4     |
| 5  | Mei      | 115             | 24                        | 12                | 7    | 5     |
| 6  | Juni     | 115             | 27                        | 12                | 6    | 6     |

**Sumber:** PT Bintang Lima Imada

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dibuktikan tidak adanya disiplin kerja dari karyawan di PT Bintang Lima Imada menjadi bukti bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah. Masih banyak karyawan yang tidak

masuk kerja atau terlambat masuk kerja setiap bulannya. Berdasarkan informasi yang diberikan, dapat ditunjukkan dari Januari hingga Juni 2021. Rata-rata terjadi peningkatan bulanan untuk keterlambatan masuk, alfa, izin, dan penyakit. Dapat disimpulkan dari perilaku karyawan ini bahwa dia memiliki sedikit minat dalam pekerjaannya. Niat kerja yang rendah berkorelasi dengan kurangnya disiplin kerja di pihak karyawan.

Permasalahan lain yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. PT Bintang Lima Imada memiliki kinerja karyawan yang kurang dikarenakan perusahaan sulit mencapai target bulanan yang ditetapkan setiap bulannya. Hasil pencapaian target perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2** Data Pendapatan Bulanan Tahun 2021

| <b>Bulan</b> | <b>Target Perusahaan</b> | <b>Pencapaian</b>   | <b>Persentase Pencapaian</b> |
|--------------|--------------------------|---------------------|------------------------------|
| Januari      | Rp 4,800,000,000.00      | Rp 4,210,103,903.00 | 88%                          |
| Februari     | Rp 4,800,000,000.00      | Rp 4,109,201,990.00 | 86%                          |
| Maret        | Rp 4,800,000,000.00      | Rp 4,239,321,860.00 | 88%                          |
| April        | Rp 4,800,000,000.00      | Rp 4,209,211,900.00 | 88%                          |
| Mei          | Rp 4,800,000,000.00      | Rp 4,219,201,710.00 | 88%                          |
| Juni         | Rp 4,800,000,000.00      | Rp 4,109,901,990.00 | 86%                          |

**Sumber:** PT Bintang Lima Imada

Pencapaian target perusahaan di atas dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang masih kurang karena persentase pencapaian perusahaan masih berposisi di persentase 86% hingga 88%. Persentase pencapaian tersebut dikatakan rendah. Pada enam bulan berjalan tidak terdapat satu atau dua bulan yang mencapai target yang ditetapkan, sehingga menjadi sebuah masalah yang perlu diperhatikan perusahaan. Persentase pencapaian target pada perusahaan tidak memiliki perubahan yang signifikan sehingga memiliki peluang yang besar untuk

melakukan peningkatan. Posisi perusahaan saat ini memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan perusahaan dan disiplin kerja karyawan. Posisi karyawan juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat akan sangat berfungsi bagi perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan.

Jika masalah yang diangkat di atas tidak diselesaikan dengan tepat, perusahaan akan menderita. Sesuai dengan konteks penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Latar belakang yang disebutkan di atas dapat dipecah menjadi beberapa masalah, termasuk spesifik berikut:

1. Pemimpin yang kurang memberikan perhatian dalam pencapaian perusahaan sehingga masalah pencapaian target perusahaan yang tidak maksimal setiap bulannya.
2. Pada PT Bintang Lima Imada memiliki karyawan yang disiplin kerjanya masih kurang karena dalam sering melakukan keterlambatan dan tidak hadir dalam bekerja sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan tertunda.
3. Dalam segi kinerja karyawan, karyawan pada PT Bintang Lima Imada memiliki kinerja yang kurang optimal karena perusahaan dalam enam bulan terakhir tidak bisa mencapai target yang ditetapkan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Temuan ini melakukan pembatasan atas suatu permasalahan yang tersedia, yaitu

1. Variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ )
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bintang Lima Imada yang berlokasi di kompleks Citra Buana Centre Park Blok C No.1 Seraya Batam Kecamatan Lubuk Baja kota Batam

### **1.4 Rumusan Masalah**

Setelah memahami konteks, kendala, dan identifikasi, maka diperlukan rumusan masalah. Rumusnya, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Setelah mempelajari konteks, identifikasi, kendala, dan rumusan masalah, maka diperlukan tujuan penelitian. Tujuan berikut dapat ditemukan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.



2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan karena suatu alasan, dan tentunya memiliki manfaat yang penulis harapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyediakan sumber daya bagi individu yang membutuhkannya atau yang ingin lebih memahami variabel yang diamati. Keuntungan temuan yang terdapat atas suatu penelitian rata-rata dibagi menjadi dua kategori, seperti:

### **1.2.1 Manfaat Penelitian Teoritis**

Secara teoritis, temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini harus dapat menunjukkan secara meyakinkan bahwa faktor-faktor independen yang dianalisis berpengaruh terhadap variabel dependen dan saling berhubungan. Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang digunakan.

### **1.2.2 Manfaat Praktis**

1. Manfaat yang dirasakan penulis

Penelitian ini mampu memberikan informasi dan pengetahuan dalam perusahaan terkait dengan variabel yang diteliti. Penulis mampu mengetahui masalah yang terjadi pada perusahaan dan juga dasar-dasar variabel yang diteliti.

2. Manfaat yang dirasakan pihak Putera Batam

Mahasiswa yang ingin menyelidiki variabel terkait dapat menggunakan materi dari penelitian ini. Bagi yang melakukan penelitian sesuai dengan penelitian ini, mahasiswa juga dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi.

3. Manfaat yang dirasakan pihak perusahaan

Penelitian ini dapat dilihat oleh PT Bintang Lima Imada sebagai salah satu rekomendasi dan kontribusi yang diberikan oleh penulis. Tentu saja, bisnis juga diuntungkan dengan mengetahui apa masalah sebenarnya sehingga dapat menanganinya secepat mungkin untuk mencegah kerusakan pada bisnis.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan ialah penggerak utama dalam sebuah organisasi. Suatu perusahaan dapat dinyatakan sukses atau tidaknya organisasi tersebut dapat dilihat dari tingkat kemampuannya dalam meraih tujuan yang sudah direncanakan. Di sini lah tergantung pada cara memimpin yang diperagakan dan mengatur karyawannya untuk bekerja maksimal (Suryani, 2016:165).

Kepemimpinan ialah kemampuan kepemimpinan membujuk pengikutnya untuk mau bekerja sesuai dengan keinginan pemimpinnya tanpa paksaan sedikit pun. Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi sekelompok individu untuk bekerja sama dalam melakukan tindakan yang awalnya dimaksudkan (Asmarazisa, 2016:2).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan motivasi seseorang untuk mengubah pemikiran orang lain sehingga mereka secara sukarela dan sukarela mengikuti instruksi mereka dan menawarkan ide-ide baru kepada orang lain sehingga mereka dapat merencanakan hal-hal yang lebih berkualitas. orang lain sehingga mereka akan bereaksi dan menjalankan tujuan dan misi perusahaan (Sulasri & Suhardi, 2017:28).

Pemimpin adalah pemimpin yang menunjukkan jalan, kata "kepemimpinan" juga memiliki arti memimpin tugas. Ini berasal dari kata kerja

"untuk memimpin," yang berarti mengarahkan dan memimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang membentuk sikap sosial, baik melalui upaya mereka pada orang lain atau melalui posisi atau kekuasaan mereka, dengan membimbing, mengatur, atau mengelola orang (Gede & Priartini, 2018:1116).

Perencanaan bisnis didasarkan pada kepemimpinan karena tanpa kepemimpinan yang kuat, mencapai tujuan organisasi tidak diragukan lagi sulit. Seorang pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya karena mereka berusaha mempengaruhi perilaku tenaga kerja mereka (Tampubolon, 2018:90).

Kepemimpinan yakni upaya para pemimpin untuk mendapatkan kerja sama dan dukungan penuh dari tenaga kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020:29). Kepribadian dan sikap pemimpin itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan**

Adapun fungsi kepemimpinan Febriyan dan Siagian(2020:28) yaitu:

1. Mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Perwakilan organisasi yang berinteraksi dengan pihak di luar organisasi.
3. seorang komunikator yang baik.
4. Mediator, terutama dalam hal koneksi internal termasuk isu-isu yang muncul.
5. Rasional, tidak memihak, dan efektif sebagai integrator.

### **2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan**

Febriyan dan Siagian (2020:28) menyatakan lima indikator didalam pengukuran kepemimpinan:

1.     **Integritas**  
  
Alat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menentukan dalam kegiatannya dan untuk menilai tujuan yang ingin dicapai.
2.     **Kompeten**  
  
Kemampuan kepemimpinan yang memungkinkan tingkat keberhasilan yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya.
3.     **Konsistensi**  
  
Konsistensi kepemimpinan dalam mengimplementasikan kebijakannya.
4.     **Loyal**  
  
Setia kepada pelanggan Anda dan kepemimpinan perusahaan Anda.
5.     **Terbuka**  
  
Keterbukaan kepemimpinan terhadap umpan balik dari semua karyawan dan kelompok secara keseluruhan saat membuat keputusan.

### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Suryani (2016:166) Faktor yang memengaruhi timbulnya kepemimpinan yaitu

1.     **Faktor Biologis/Keturunan**

Seorang bisa dijadikan pimpinan bila ia keturunan seorang pemimpin pula. Didalam alur hidup kerajaan, raja/sultan pastinya ialah seorang anak dari raja/sultan sebelumnya.

2. Faktor Religius atau Agama

Seseorang dapat diangkat sebagai pemimpin jika orang lain menganggapnya kompeten, berpengetahuan, dan bahkan berpengetahuan tentang agama. Mengenai kesulitan dengan masalah agama, itu akan dilihat sebagai wawasan.

3. Faktor Kekuatan (*power*)

Agar semua perintah dipatuhi dalam organisasi kriminal, seseorang dapat diangkat menjadi pemimpin karena menjadi yang terkuat di antara orang-orang di sekitarnya. Biasanya, anggota memilih pemimpin mereka berdasarkan komponen kekuatan ini.

4. Faktor Sosial Ekonomi

Orang kaya sering dianggap sebagai orang yang terlihat. Akibatnya, orang kaya biasanya menjadi pemimpin daerah..

5. Faktor Profesional

Setelah seseorang diakui sebagai spesialis atau profesional di sektor tertentu, ia dapat dipilih untuk melayani sebagai pemimpin..

#### **2.1.1.5 Jenis Kepemimpinan**

Jenis kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu (Mattayang, 2019: 46):

1. Jenis kepemimpinan otoritas

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang absolut. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana aturan yang ditetapkan harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat autokratik, yang terdiri dari sifat egoisnya yang besar sehingga membuat karyawan dan bawahannya merasa tertekan atas sifat yang dimiliki.

2. Jenis kepemimpinan peternalistik

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang membimbing. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana memberikan harapan dan kenyamanan kepada karyawannya sehingga karyawannya merasa nyaman dan terlindungi. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat yang ingin mengatasi semua masalahnya sendiri, sehingga membuat karyawan dan bawahannya kurang mandiri dalam mengatasi sebuah masalah.

3. Jenis kepemimpinan karismatik

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang memiliki karisma dan memiliki sifat tersendiri dalam menarik perhatian bawahannya. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana dalam segala sifat dan sisi selalu dikagumi. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat yang ingin selalu menjadi contoh atau standar pemimpin yang



berkategori baik sehingga banyak bawahan merasa kagum kepada atasannya.

4. Jenis kepemimpinan demokratis

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang memiliki demokrasi. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya selalu menghargai seluruh pandangan yang berasal dari bawahannya. Pemimpin ini selalu dikenal sebagai pemimpin yang diinginkan setiap karyawan karena rasa kekeluargaan dalam tim tersebut sangat tinggi sehingga karyawan selalu nyaman berada di posisi tersebut. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat yang ingin selalu menjadi pemimpin yang disegani dan dihormati setiap karyawannya.

5. Jenis kepemimpinan militeristis

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang bersifat tegas. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana aturan yang ditetapkan harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa dan jenis ini mirip dengan otokratik. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat tegas, yang terdiri dari sifat keras dan menuntut semua karyawannya harus patuh serta disiplin.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Jeffrey dan Dinata (2017: 7302) menyatakan disiplin dapat diartikan sebagai suatu siasat, meskipun makna sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin

berasal dari bahasa latin (*Disciplina*) yang berarti latihan atau edukasi kesopanan dan kerohanian serta pengembangan karakter. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, perbuatan dan etika yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang di maksud termasuk absensi, keterlambatan masuk, serta jam pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu di kelola dengan baik oleh pihak manajemen.

Mashudi *et al.*(2020: 320) menyatakan disiplin adalah sikap dalam mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap suatu ketentuan atau peraturan-peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hakim dan Alhakim (2020: 25) berpandangan bahwa disiplin kerja hanya mematuhi aturan dan peraturan lembaga atau organisasi dalam segala hal, tanpa memperhitungkan perasaan sendiri., melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Gabriela *et al.* (2018: 4435) menyatakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara tekun, teratur, berkepanjangan dan bekerja sesuai dengan tata cara yang sudah berlaku dengan tidak melanggar tata cara yang sudah dipilih perusahaan dalam prosesnya. Penjelasan diatas dapat menyatakan bahwa disiplin dikenal sebagai sikap tersendiri dalam diri konsumen dimana dapat diukur dari rasa tanggung jawab dan setiaannya terhadap aturan perusahaan sehingga berpegang teguh untuk tidak melanggarnya.

Nababan dan Siagian (2020: 159) menyatakan disiplin kerja dikenal sebagai suatu aksi yang dibuat dan dijalankan karyawan dengan maksud agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Cara yang dapat diambil yaitu menjalankan segala aksi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dan bijak mengatasi segala masalah yang ada.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat perusahaan untuk dijalankan karyawan agar dapat mencapai hal-hal yang ditetapkan perusahaan. Proses tersebut dapat mengukur sifat karyawan apakah karyawan tersebut tekun atau tidak dan dapat mengetahui tingkat kebijakan karyawan.

#### **2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa jenis dalam disiplin kerja menurut Pramularso (2017: 173) sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terhadap diri sendiri

Karyawan yang tekun terhadap diri sendiri dan mengendalikan segala keinginan untuk membuktikan diri sebagai orang yang bertanggung jawab dan tekun dalam menjalankan aturan yang ada. Jenis ini lebih ke mengoreksi diri menjadi lebih baik dan benar.

2. Disiplin kerja berbentuk kelompok

Suatu kelompok ingin berjalan lancar pasti memiliki aturan tersendiri dan perlu dicapai oleh individu untuk membawa kelompok tersebut menjadi lebih maju.

3. Disiplin kerja berbentuk preventif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa.

4. Disiplin kerja berbentuk korektif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik oleh karyawan apabila tidak maka akan melakukan tindakan mengoreksi jika melanggar aturan yang ada.

5. Disiplin kerja berbentuk progresif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik oleh karyawan apabila tidak maka akan memberikan hukuman jika melanggar aturan yang ada.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Tetuko dan Winarningsih (2017: 7) menyatakan disiplin diukur oleh beberapa indikator yaitu:

1. Waktu jam bekerja yang diatur sesuai dengan jam berapa masuk kerja, jam makan siang, jam pulang kerja.
2. Cara berpakaian yang diatur layak untuk bekerja yaitu sopan dan rapi.
3. Hubungan dengan rekan kerja, dituntut harus memiliki hubungan yang baik tanpa memiliki masalah yang tidak diinginkan.
4. Kebijakan dalam perusahaan yang perlu dijalankan karyawannya.

#### **2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Syarkani (2017: 368) menyatakan disiplin kerja memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Bertujuan agar dapat memberikan konsistensi, tujuan ini dikenal sebagai tujuan pokok agar dapat memastikan seluruh karyawan dapat menjalankan dasar aturan yang ditetapkan perusahaan.
2. Bertujuan agar dapat menciptakan hubungan yang bersinergis antar bawahan dan atasan. Tujuan ini bertujuan agar suansana kerja dan lingkungan kerja yang ada bisa harmonis dan memiliki kepercayaan yang kuat.
3. Bertujuan agar dapat membuat produktifitas kerja semakin meningkat. Tujuan ini memiliki harapan dimana dengan berjalannya disiplin kerja dapat memberikan dan membawa perusahaan mencapai apa yang diinginkan dan membawa perusahaan semakin maju.

#### **2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Azwar (2016: 6) menyatakan disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

1. Tujuan dan kemampuan karyawan harus sesuai dengan kapabilitas karyawan.
2. Teladan pemimpin di jadikan panutan oleh para bawahan.
3. Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pekerja.
4. Keadilan dari atasan untuk seluruh karyawan

5. Pengawasan menyeluruh oleh atasan untuk meningkatkan disiplin staf.
6. Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan dari atasan.
7. Penegakan sanksi oleh atasan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
8. Keterkaitan yang harmonis antara atasan dan karyawan.

### **2.1.3 Kinerja karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dimana pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target sesuai standar perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Wasiman et al., 2022).

Kerja yakni kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan memuaskan. Jika tujuan kinerja relevan dengan apa yang diantisipasi, dapat dianggap baik sehingga kinerja karyawan dapat dilacak melalui serangkaian evaluasi. Untuk menerima evaluasi yang menguntungkan atas kinerja karyawan, penilaian pekerjaan harus lebih tinggi dari kinerja karyawan (Farisi et al., 2020:18).

Kinerja karyawan dikenal sebagai kemampuan dalam diri karyawan untuk pencapaian kerja yang berurusan kuat dengan kegiatan kerjanya yaitu kebijakan melayani dan memuaskan kesenangan konsumen. Kemampuan pembentukan pencapaian yang diinginkan perusahaan dalam diri karyawan menandakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus dan sebaliknya (Hasni *et al.*, 2020:30).

Kinerja dikenal sebagai sebuah hasil yang dimiliki karyawan melalui kerja kerasnya, baik itu hasil yang bagus ataupun tidak. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020:122) Kalaupun suatu desain sudah disistematisasikan seefektif dan serapi mungkin, akan menjadi tidak efektif jika staf yang melaksanakannya kurang berkualitas dan tidak antusias saat bekerja. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja keras karyawan, guna memperoleh hasil yang positif.

Kemampuan yang berasal dari perorangan dan kelompok orang dalam mengapai suatu hasil yang sejalan dengan apa yang diinginkan disebut kinerja. Karyawan perlu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Kinerja dapat dikatakan baik dan buruk tergantung dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut (Febriyan & Siagian, 2020:29).

Kemampuan yang berasal dari perorangan dan kelompok orang dalam mengapai suatu hasil yang sejalan dengan apa yang diinginkan disebut kinerja. Karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila memiliki niat kerja yang besar baik dari caranya bekerja, semangatnya, dan lainnya. Kinerja yang baik perlu dilakukan dan dijalankan sesuai rencananya (Sadat *et al.*, 2019:136).

Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja disini dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang ada dalam diri karyawan yang diukur melalui dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut (Ekhsan, 2019:3). Karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila memiliki semangat kerja yang tinggi dan lainnya.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Farisi *etal.*, 2020:19):

1. Bakat dan keinginannya untuk bekerja.
2. Tugas anggota staf yang ditugaskan kepadanya sudah jelas.
3. sejauh mana karyawan didorong, diarahkan, dan tetap pada jalurnya.
4. kemampuan dan pengetahuan seorang pekerja.
5. sekelompok alat bantu untuk menjalankan bisnis secara efisien.
6. tindakan karyawan yang inovatif dan inventif.
7. gaya kepemimpinan orang yang bertanggung jawab atas timnya.
8. Semua personel harus mematuhi kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja karyawan**

Indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Farisi *et al.*, 2020:19):

1. Kualitas kerja, hasil berkualitas dari usaha.
2. Kuantitas kerja, barang-barang yang harus diselesaikan untuk pekerjaan itu.



3. Kendala kerja, memahami instruksi, memikul tanggung jawab, dan berhati-hati di tempat kerja adalah indikator apakah seseorang dapat diandalkan.
4. Kerja sama di tempat kerja adalah norma bagi karyawan dan orang lain..

#### **2.1.3.4 Karakteristik Kinerja karyawan**

Febriyan dan Siagian (2020:29) menyatakan kinerja karyawan yang berkinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik antara lain:

1. Baik pribadi maupun bertanggung jawab.
2. Sulit dalam memutuskan bagaimana memecahkan tantangannya.
3. Mirip dengan tujuan yang sebenarnya
4. Memanfaatkan kritik mengenai tugas saat ini.
5. Serangkaian realisasi konsep menawarkan peluang

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Farisi *et al.* (2020) menjalankan penelitian dengan maksud untuk dapat menunjukkan kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, perusahaan dituntut untuk menegakkan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. 162 orang bertempat tinggal di Perkebunan Tanah Putih di provinsi Riau. Sedangkan 62 karyawan dari masing-masing seksi dijadikan sampel untuk penelitian ini. Menggunakan regresi linier berganda untuk analisis data. Temuan menunjukkan bahwa staf di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Perkebunan Tanah Putih, Provinsi Riau, tampil lebih baik ketika insentif dan disiplin kerja hadir secara bersamaan.

Hasni *et al.* (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan kepada kinerja karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Win Acces Telecommunication Palembang, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik analisis data yaitu kuantitatif dengan menggunakan regresi linier dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Harahap dan Tirtayasa (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Irawati (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan jumlah sampel 55 responden. Hasil menyatakan secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rukmana (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra

Steel di Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan jumlah sampel 82 karyawan. Hasil menyatakan kepemimpinan beserta motivasi secara simultan mampu memberi suatu pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dan kesiapan perubahan terhadap kinerja karyawan pada karyawan industri kimia. Penelitian ini kesiapan untuk berubah merupakan variabel mediasi. Data dikumpulkan dari 220 kuesioner yang dikembalikan dari sampel yang diambil secara *random sampling*. Data dianalisis menggunakan metode SEM dengan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Asbari et al., 2021).

Febriyan dan Siagian (2020) menjalankan penelitian dengan membahas pengaruh kepemimpinan beserta insentif kepada kinerja karyawan yang terdapat pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati Kota Batam dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jumlah sampel 110. Hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan beserta insentif mampu memberi suatu pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ekhsan (2019) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan

deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

Gede dan Priartini (2018) menjalankan penelitian pada setiap BPR (Bank Perkreditan Rakyat) cabang di Kabupaten Sukawati Gianyar yang melakukan perbankan. 68 responden merupakan 68 sampel yang digunakan dalam pendekatan Slovin. Jelas dari temuan analisis bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi tempat kerja secara signifikan dan positif memoderasi dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sari dan Masruroh (2018) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau *interview*.

Penelitian dikaji oleh Wasiman et al. (2022) dengan membahas mengenai pengaruh pertukaran anggota tim dan kepemimpinan pelayan pada kinerja karyawan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Servant Leadership* (SLS) dan *Team Member Exchange* (TMX) dan peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) layak dan berharga bagi keberhasilan organisasi di perusahaan asuransi jiwa. Data survei yang

dikumpulkan dari 160 karyawan menggunakan teknik analisis data SEM AMOS menunjukkan bahwa *servant leadership* berhubungan positif dengan kinerja melalui *organizational citizenship behavior* dan *Team Member Exchange* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

## **2.3 Hubungan antar variabel**

### **2.3.1 Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan dukungan seseorang untuk membentuk sikap orang lain sehingga mereka mau dan secara sukarela menuruti keinginan mereka dan menawarkan ide-ide baru kepada orang lain sehingga mereka dapat merencanakan hal-hal yang lebih berkualitas. agar mereka dapat mengambil tindakan dan memenuhi visi dan misi perusahaan (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020:29).

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses memosisikan karyawan pada posisi yang tepat perlu adanya seorang pemimpin yang berpotensi mengatur dan membawa tim untuk bekerja sama. Seorang pemimpin dapat dinyatakan memiliki kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik. Pemimpin membawa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan dituntut harus memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang konsisten dan mampu memberikan contoh yang baik kepada setiap karyawan. Penelitian sejalan dengan

penelitian yang dijalankan oleh Febriyan dan Siagian (2020) bersama Gede dan Priartini (2018) dengan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

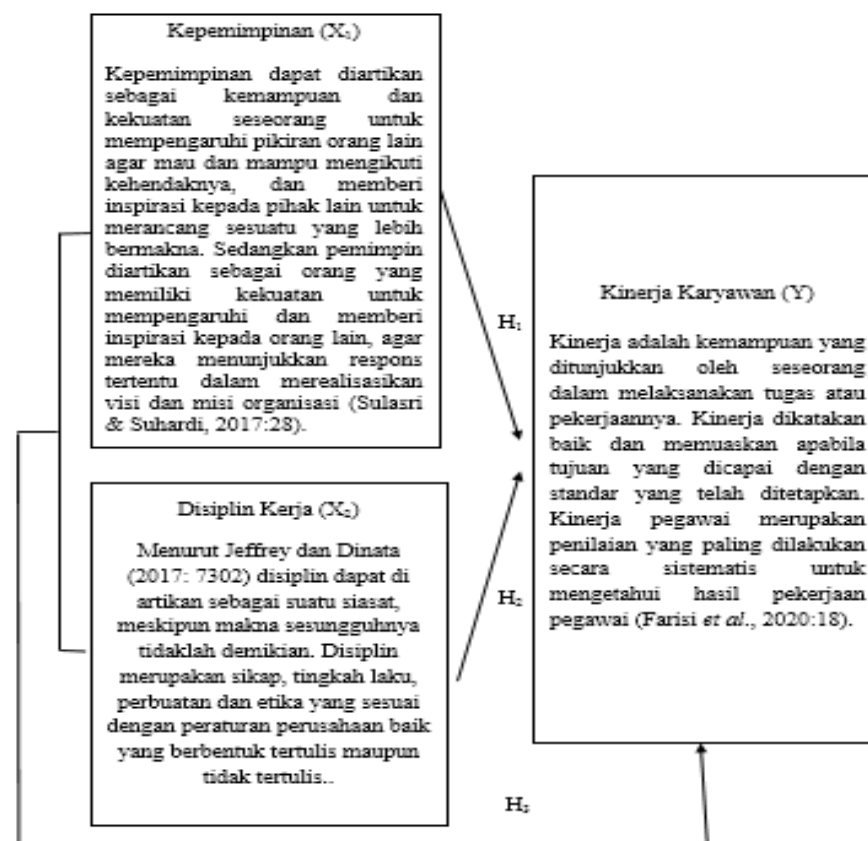
Hakim dan Alhakim (2020: 25) berpandangan bahwa disiplin kerja adalah tanpa mempertimbangkan emosi seseorang, tunduk pada lembaga atau organisasi dan semua aturannya, melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai. disiplin adalah sikap dalam mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap suatu ketentuan atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hakim dan Alhakim (2020: 25) berpandangan bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah tanpa memasukkan perasaan pribadi, tunduk pada aturan institusi atau organisasi dalam semua detailnya, melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai..

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui (Hakim dan Alhakim (2020: 25). Hasil penelitian yang dijalankan Harahap dan Tirtayasa (2020) bersama Sari dan

Masruroh (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada. Kerangka berpikir yang digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pendapat kerangka berpikir di atas, hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada
- H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada
- H<sub>3</sub> : Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini tergolong kuantitatif karena menggunakan data yang telah dikumpulkan dan diolah. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis dan pengolahan data untuk memberikan temuan. Metode digunakan untuk menguji dan menyelidiki populasi dan sampel yang telah diidentifikasi melalui metode pengumpulan data yang dipilih dan instrumen penelitian yang dipilih, dan untuk selanjutnya dapat menjelaskan hipotesis yang dibuat (Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Setiap penelitian memiliki sifat atas suatu penelitian tertentu; sifat atas suatu penelitian ini adalah deskriptif analisis. Hal ini disebabkan karena penelitian disajikan sebagai gambaran umum. Setiap penelitian memiliki desain karena berfungsi sebagai kerangka kerja untuk melakukan penelitian. Penelitian ini memiliki desain kausal, yang menyiratkan bahwa tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan sebab dan akibat antara variabel yang diteliti (Radjab & Jaman, 2017:86).

### 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Lima Imada yang terletak di kawasan Lubuk Baja kompleks Citra Buana Center Park Kota Batam Blok e No. 8 Seraya Batam.

#### 3.3.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

| Kegiatan   | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agt |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Melakukan suatu penentuan topik yang akan dipergunakan atas penelitian.          |     |     |     |     |     |     |
| Cari informasi pendukung tambahan.   |     |     |     |     |     |     |
| Kumpulkan informasi yang dikumpulkan   |     |     |     |     |     |     |
| Melakukan pembuatan atas suatu kuesioner   |     |     |     |     |     |     |
| Melakukan penyebaran suatu kuesioner   |     |     |     |     |     |     |
| Melakukan pemungutan kembali kuesioner yang telah disebar                        |     |     |     |     |     |     |
| Mengolah atas suatu data yang diperoleh  |     |     |     |     |     |     |
| Melakukan penyusunan beserta melakukan penyelesaian hasil data yang sudah diolah |     |     |     |     |     |     |

**Sumber:** Penulis (2021)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Sebuah populasi akan diperlukan untuk penelitian ini; populasi adalah sekelompok data dengan atribut dan karakteristik unik yang digunakan sebagai

objek studi (Sugiyono, 2016:80). Populasi sampel peneliti terdiri dari 115 karyawan PT Bintang Lima Imada.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel digunakan dalam penelitian agar dapat lebih spesifik dalam mencapai tujuannya. Sampel penelitian diketahui merupakan sebagian dari kumpulan populasi yang sudah ada. Biasanya sampel yang dipilih lebih detail sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh penulis penelitian dengan maksud agar penelitian lebih tepat dan akurat dalam menyajikan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, strategi sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel, yang melibatkan penggunaan semua kumpulan populasi yang ada saat ini. 115 orang berpartisipasi dalam sampel penelitian sebagai responden.

## **3.5 Sumber Data**

### **3.5.1 Data Primer**

Data primer dalam suatu penelitian adalah data yang diperoleh secara langsung, yang dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satu data kunci dalam penelitian ini adalah teknik penyebaran kuesioner. Karyawan PT Bintang Lima Imada diberikan angket berupa beberapa pertanyaan yang dibuat sesuai dengan variabel yang menjadi pertimbangan.

### **3.5.2 Data Sekunder**

Setiap proyek penelitian membutuhkan data sekunder, yang dapat ditemukan dalam publikasi seperti buku dan jurnal. Data perusahaan terdokumentasi PT Bintang Lima Imada, yang digunakan dalam penelitian ini

(Sugiyono, 2018:142). Data sekunder untuk penelitian ini berupa data yang dikumpulkan oleh perusahaan serta kumpulan jurnal yang disusun sesuai dengan variabel yang dianalisis..

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

(Sugiyono, 2018:137) menyatakan beberapa metode dapat digunakan untuk pengumpulan data, antara lain:

1. *Interview* (Wawancara)
2. Observasi
3. *Kuesioner* (Angket)

Sebuah skala Likert digunakan untuk mengevaluasi penelitian. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur tanggapan terhadap kuesioner dengan menggunakan skor antara satu dan lima (Sugiyono, 2018:93).

### **3.7 Operasional Variabel**

#### **3.7.1 Variabel Independen**

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian digunakan untuk menilai hubungan pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas (Sugiyono, 2016:11).

1. Kepemimpinan

Sementara "pemimpin" mengacu pada orang yang memimpin dengan memberi contoh, kata "pemimpin" juga dapat berarti mengarahkan tugas. Kata "pemimpin" berasal dari kata kerja "memimpin", yang berarti mengarahkan dan memimpin. Seseorang yang menjalankan kepemimpinan adalah orang yang mengendalikan pandangan masyarakat, baik melalui upaya mereka sendiri pada

orang lain atau melalui posisi otoritas atau pengaruh mereka (Gede & Priartini, 2018:1116).

Febriyan dan Siagian (2020:28) menyatakan lima indikator didalam pengukuran kepemimpinan:

- a. **Integritas**  
Alat yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk menentukan tindakannya dan untuk menilai tujuan yang ingin dicapai.
  - b. **Kompeten**  
Kemampuan kepemimpinan yang memungkinkan tingkat keberhasilan yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya.
  - c. **Konsistensi**  
Konsistensi kepemimpinan dalam menegakkan keputusannya.
  - d. **Loyal**  
Setia kepada pelanggan Anda dan kepemimpinan perusahaan Anda.
  - e. **Terbuka**  
Keterbukaan kepemimpinan terhadap saran dari tenaga kerja dan masyarakat umum saat membuat keputusan.
2. **Disiplin Kerja**

Mashudi *et al.* (2020: 320) menyatakan disiplin adalah sikap dalam mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap suatu ketentuan atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hakim dan Alhakim (2020: 25)

berpandangan bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala aspek yang menjadi ketentuannya tanpa melibatkan perasaan pribadi, melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Tetuko dan Winarningsih (2017: 7) menyatakan disiplin diukur oleh beberapa indikator yaitu:

- a. Waktu jam bekerja yang diatur sesuai dengan jam berapa masuk kerja, jam makan siang, jam pulang kerja.
- b. Cara berpakaian yang diatur layak untuk bekerja yaitu sopan dan rapi.
- c. Hubungan dengan rekan kerja, dituntut harus memiliki hubungan yang baik tanpa memiliki masalah yang tidak diinginkan.
- d. Kebijakan dalam perusahaan yang perlu dijalankan karyawannya

### **3.7.2 Variabel Dependen**

Temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini memiliki variabel dependen, juga dikenal sebagai variabel yang digunakan untuk membangun hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018:11).

#### **1. Kinerja Karyawan**

Kerja yakni kemampuan pekerja untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara benar dan memuaskan. Jika tujuan kinerja sesuai dengan apa yang diantisipasi, itu dapat dianggap berhasil dan dievaluasi secara tepat waktu untuk memantau kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan dievaluasi secara positif, penilaian pekerjaannya harus lebih tinggi dari kinerjanya (Farisi et al., 2020:18).

Indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Farisi *et al.*, 2020:19):

- a. Kualitas kerja, hasil berkualitas dari usaha.
- b. Kuantitas kerja, barang-barang yang harus diselesaikan untuk pekerjaan itu.
- c. Kendala kerja, memahami arah, mengambil inisiatif, dan berhati-hati di tempat kerja adalah contoh dapat diandalkan.
- d. Sikap kerja, pekerja dengan lainnya saling bekerjasama.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini yang disebut sebagai tahap penelitian, menawarkan ringkasan informasi yang telah diberikan sehingga dapat dijelaskan secara tepat dan dapat diambil kesimpulan sesuai dengan kriteria (Sugiyono, 2018:147). Berbagai skala studi dapat digunakan untuk mempelajari persyaratan ini. Tabel berikut menunjukkan banyak skala yang digunakan dalam penelitian ini:

*Tabel 3.2 Rentang Skala*

| <b>Rentang Kategori Skor/Skala Kategori</b> | <b>Kriteria</b>   |
|---|-------------------|
| 1,00 – 1,80                                 | Sangat tidak baik |
| 1,81 – 2,60                                 | Tidak baik        |
| 2,61 – 3,40                                 | Cukup             |
| 3,41 – 4,20                                 | Baik              |
| 4,21 – 5,00                                 | Sangat baik       |

**Sumber:** (Sugiyono, 2016:147)

#### 3.8.2 Uji Kualitas Data

Terhadap data yang dikumpulkan untuk penelitian ini, perlu dilakukan uji kualitas data. Hal ini karena kebutuhan untuk memverifikasi legitimasi dan



ketergantungan data yang diperoleh berkaitan dengan data yang tersedia. Informasi di bawah ini dijelaskan secara lebih rinci (Sugiyono, 2018:125).

### 3.8.2.1 Uji Validitas

Jika suatu penelitian lolos uji validitas, maka dapat dilakukan. Ujian ini diakui sebagai salah satu yang mengevaluasi konsistensi antara jawaban atas pertanyaan kuesioner. Penulis mendasarkan data uji untuk percobaan ini pada tiga puluh sampel. Pearson Product Moment, yang memiliki rumus berikut, dapat digunakan untuk menghitung pengujian ini: (Sugiyono, 2018:121):

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Uji Validitas

**Sumber:** (Sugiyono, 2016: 121)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Tahap berikutnya yakni melakukan suatu penentuan skor<sub>r<sub>tabel</sub></sub> sejumlah n-2 kesimpulannya ialah r<sub>hitung</sub> ialah diperoleh semenjak kalkulasi di atas. Ini dapat menunjukkan apakah ekspresi itu valid, misalnya, jika r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> ditemukan dalam alfa, itu berarti sudah selesai, dan seterusnya.

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk memastikan apakah kualitas data dapat dipercaya atau tidak, dilakukan pengujian ini. Jika penelitian memenuhi kriteria yang dapat diandalkan,

itu dapat dilakukan. Jika Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60, data dianggap kredibel (Sugiyono, 2018: 130). SPSS ke-25 digunakan untuk menyelenggarakan ujian. Jika data lolos uji ketergantungan ini, data tersebut dapat diuji lebih lanjut.

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Tes ini dapat menentukan tingkat kenormalan kumpulan data. Sebuah studi membutuhkan data yang khas. Tes Kolmogorov-Smirnov, pplot, dan histogram semuanya dapat digunakan untuk menguji normalitas. Setiap pengujian mencakup prasyarat yang harus dipenuhi, seperti persyaratan bahwa gambar dengan kurva membentuk kurva berbentuk lonceng sebelum pengujian histogram dapat dianggap normal. Uji plot mengharuskan titik-titik pada gambar atau hasil menyebar pada garis diagonal agar data uji dianggap normal. Dalam tes terakhir, yang dikenal sebagai Kolmogorov, hasil normal harus memenuhi persyaratan nilai sig asymp lebih besar dari 0,05 untuk memberikan keyakinan bahwa data yang dievaluasi adalah normal (Ghozali, 2018:161).

#### **3.8.3.2 Uji Multikolinieritas**

Jika tidak ada tanda-tanda multikolinieritas, penelitian dapat dianggap berhasil dilakukan. Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dipertimbangkan memiliki keterkaitan yang saling berhubungan dengan model regresi yang dilakukan. Jika skot toleransi lebih besarnya dari 0,1 dan nilai varians lebih rendah dari 10, hasilnya dikatakan tidak ada gejala. Sebaliknya jika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai varians lebih besarnya dari 10 dikatakan mengalami gejala (Ghozali, 2018: 105).

### 3.8.3.3 Uji Heterokedasitas

Jika penelitian tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, maka penelitian tersebut dapat dikatakan berhasil. Tes ini disebut juga tes, digunakan untuk memperjelas ada tidaknya perbedaan variasi data dalam penelitian yang dilakukan. Metode glejser digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam pengujian, yang menggunakan berbagai metodologi. Penelitian dikatakan menunjukkan gejala jika nilai signifikansinya lebih kecilnya dari 0,05, dan sebaliknya jika skor signifikansinya lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018:192).

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Salah satu pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dikenal sebagai analisis regresi linier berganda. Banyak regresi dapat digunakan untuk menganalisis beberapa variabel. Apakah data yang diuji akan mengalami pertumbuhan atau penurunan, pengujian ini akan merangkum hasil yang diperkirakan dan mengukur skornya. Regresi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut: (Ghozali, 2018:96):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3.2** Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y : Nilai prediksi variabel dependen

X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>: Variabel independent

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

a : Konstanta persamaan regresi

### 3.8.4.2 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji R Square ini merupakan pengukuran persentase pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Tes ini dapat menentukan berapa kali variabel penelitian yang tidak diteliti dapat digunakan sebagai variabel bebas (Ghozali, 2018: 97).

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji t

Salah satu uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah yang satu ini. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bermakna antara variabel-variabel tersebut atau tidak. Percobaan ini dapat menjelaskan hipotesis yang dikembangkan. Temuan pengujian akan menunjukkan bagaimana variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan. Kondisi berikut harus dipenuhi agar hipotesis diterima atau ditolak, dan mereka adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018: 98):

1. Hasil atas suatu pengujian memiliki skor signifikan lebih kecil dari 0,05 dan hasil  $t_{hitung}$  yang cenderung lebih besarnya dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis disetujui
2. Hasil atas suatu pengujian memiliki skor signifikan lebih besar dari 0,05 dan hasil  $t_{hitung}$  yang cenderung lebih besarnya  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.
3. Hasil atas suatu pengujian memiliki skor signifikan lebih besar dari 0,05 dan hasil  $t_{hitung}$  yang cenderung lebih kecilnya dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

### 3.9.2 Uji F

Salah satu uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah yang satu ini. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang

bermakna antara variabel-variabel tersebut atau tidak. Percobaan ini dapat menjelaskan hipotesis yang dikembangkan. Temuan pengujian akan menggambarkan bagaimana variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan. Pengujian harus memenuhi dua syarat agar hipotesis dapat diterima: hasil pengujian harus memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan hasil  $F_{hitung}$  harus lebih tinggi dari  $F_{tabel}$ . Sebaliknya ditolak jika skor signifikansi cenderung lebih besarnya dari 0,05 (Ghozali, 2018: 98).



---

**Universitas Putera Batam**