

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. EX BATAM INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Jasti**

**150610036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. EX BATAM INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Jasti  
150610036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Jasti  
NPM/NIP : 150610036  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.EX BATAM INDONESIA**

Adalah hasil karya 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 didalam 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, 26 Januari 2019

Yang membuat pernyataan,



**Jasti**  
150610036

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. EX BATAM INDONESIA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Jasti  
150610036**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 16 Maret 2019**



**Suhardianto, S.Hum., M.Pd.  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Peranan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi karena sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan sumber daya yang sadar akan kedisiplinan dan didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga tercapai kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT EX Batam Indonesia yang berjumlah 230, kemudian dihitung menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 146. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hasil penelitian mengatakan valid dan reliabel, normal dan tidak terjadi multikolinearitas dan heterokedastisitas. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,782 serta variabel disiplin kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,779. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,826 dan taraf signifikansinya adalah 0,000. Simpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

## **ABSTRACT**

*The role of human resources is very important to consider in an organization because it determines the achievement of the goals of the organization. In order to achieve the stated goals, it is necessary to have discipline-conscious resources and be supported by appropriate leadership styles so that good performance is achieved. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on the performance of employees of EX Batam Indonesia PT. The population in this study is all employees of PT EX Batam Indonesia, amounting to 230, then calculated using the Slovin formula to obtain a sample of 146. The research method used is a causal associative research method using a quantitative approach. The analysis of this study is multiple linear regression analysis to find out the causal relationship. The results of the study say valid and reliable, normal and there is no multicollinearity and heterocedasticity. Partially leadership style variables are stated to have a positive and significant effect on employee performance of 2,782 and partially work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at 5,779. Simultaneously, leadership style and work discipline have a significant positive effect on employee performance at 43,826 and the significance level is 0.000. The conclusion of this study is that there are positive and significant influences on each independent variable on the dependent variable both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Discipline, Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT 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 (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan 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 menyadari 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 Elffi Husda, S.Kom.,M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto S.Hum.,M.Pd. selaku dekan fakultas ilmu sosial dan humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian S.Kom.,M.Si Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Suhardianto S.Hum.,M.Pd. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan doa;
7. Seluruh staff PT EX Batam Indonesia yang bersedia membantu memberikan data untuk penelitian ini;
8. Para responden dan semua pihak yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 13 Oktober 2018

Penulis  
(Jasti)

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	11
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	12
1.6.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Teori Dasar.....	13
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.3 Kriteria Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2 Gaya kepemimpinan.....	18
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	19
2.1.2.3 Tipe-tipe Kepemimpinan .....	20
2.1.2.4 Jenis Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.3 Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja .....	25
2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja .....	26
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	27
2.1.3.3 Macam-macam Disiplin Kerja .....	28



2.1.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja .....	29
2.1.3.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja .....	30
2.4 Penelitian Terdahulu .....	33
2.5 Kerangka pemikiran .....	36
2.6 Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Desain Penelitian.....	38
3.2 Operasional Variabel.....	38
3.2.1 Variabel Bebas.....	39
3.2.2 Variabel Terikat .....	40
3.3 Populasi Dan Sampel .....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel .....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	43
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.4.2 Instrument Penelitian .....	43
3.5 Metode Analisis Data.....	44
3.5.1 Statistik Deskriptif .....	44
3.5.2 Uji Validitas Data .....	45
3.5.3 Uji Reliabilitas Data .....	47
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.4.1 Uji Normalitas.....	48
3.5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	49
3.5.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	49
3.5.5 Uji Hipotesis .....	50
3.5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.5.5.2 Analisis Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) .....	51
3.5.5.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t).....	52
3.5.5.4 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f) .....	52
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	53
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	53

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Profil Responden.....	55
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	56
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	57
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
4.2 Hasil Penelitian .....	58
4.2.1 Analisis Deskriptif .....	59
4.2.1.1 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	59
4.2.1.2 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	63
4.2.1.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	69
4.2.2 Hasil Uji Validitas.....	76
4.2.3 Uji Reliabilitas .....	80
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	81
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	81
4.2.4.2 Uji Multikolinieritas.....	84
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	85
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.2.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	87
4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88
4.2.5.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t).....	89
4.2.5.4 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f) .....	90
4.3 Pembahasan.....	91
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia .....	91
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>93</b>
5.1 Simpulan .....	93
5.2 Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Pencapaian Produksi PT EX Batam Indonesia.....	7
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT EX Batam Indonesia.....	8
Tabel 3. 1 Indikator Gaya Kepemimpinan (X1).....	39
Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja.....	40
Tabel 3. 3 Indikator Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	57
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskripsi.....	59
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	60
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	64
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4. 12 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	80
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas .....	81
Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	84
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	86
Tabel 4. 17 Regresi Berganda .....	87
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88
Tabel 4. 19 Hasil Uji T.....	89
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F) .....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	82
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Dengan <i>P-P Plot Regression Standarized</i> .....	83

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin .....	42
Rumus 3. 2 Rentang skala.....	45
Rumus 3. 3 Rumus Korelasi .....	46
Rumus 3. 4 Rumus Cronbach's Alpa .....	47
Rumus 3. 5 Rumus Regresi Linier Berganda.....	51
Rumus 3. 6 Koefisien Determinasi .....	51

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah kegiatan perusahaan tertentu, faktor manusia dijadikan sebagai masalah utama dalam setiap aktivitas yang ada di dalamnya. Untuk menunjang pengurangan masalah dalam perusahaan maka diperlukannya pemimpin yang baik dalam hal pengawasan serta melakukan tugasnya. Perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengubah orang lain untuk bekerjasama dalam suatu perusahaan hal ini dinyatakan oleh (Nizamuddin, 2018: 172). Pada sebuah perusahaan peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi yang baik dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pelayanan yang prima untuk masyarakat dapat dilakukan karyawan dalam perusahaan dengan melakukan apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab karyawan untuk mencapai hasil serta mutu perusahaan hal ini didukung oleh (Thaief, 2015: 25).

Karyawan akan lebih merasa bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dengan adanya penilaian kinerja yang akan memunculkan semangat kerja yang lebih besar pada karyawan. Untuk memunculkan semangat kerja yang baik dan memaksimalkan kinerja karyawan sangat penting dilakukan yaitu dengan mengelola sumber daya manusianya sebagai suatu tujuan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen suatu perusahaan atau organisasi yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan dengan menghasilkan

Sumberdaya manusia yang memiliki tingkat keahlian sebagai hasil dan daya guna perusahaan untuk mencapai masa depan perusahaan. Salah satu hal yang sangat penting yang harus diterapkan dalam mencapai masa depan jangka panjang perusahaan salah satunya disiplin kerja. Disiplin sebagai suatu aturan sikap yang ada pada perusahaan yang tertera dalam bentuk tulisan ataupun lisan yang dijadikan suatu prosedur dalam perusahaan pernyataan ini didukung oleh (Devita, 2016: 110) serta pernyataan ini juga didukung oleh (Dapu, 2015: 354) Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dinilai dari sikap kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan serta tidak melanggarnya. Karyawan akan merasa memiliki tingkat disiplin yang tinggi apabila karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sudah tepat.

Gaya kepemimpinan mengacu pada proses bekerjasama dalam suatu organisasi yang dilakukan berdasarkan kemampuan seseorang untuk mengubah bawahannya supaya mampu bertindak mengikuti prosedur perusahaan (Nizamuddin, 2018: 172) serta hal ini didukung dengan pernyataan dari (Suwuh, 2015: 612) kepemimpinan sebagai bentuk rasa dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang karena tanpa tanggung jawab yang baik maka akan sulit mencapai tujuan organisasi oleh karena itu pemimpin dapat dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan maka akan memberikan motivasi yang baik pula untuk para karyawan supaya bekerja sesuai tanggung jawab, prosedur dan disiplin. Karyawan memerlukan suasana kerja yang harmonis tanpa gangguan pada saat bekerja dalam rangka mewujudkan keberhasilan perusahaan melalui diciptakannya sistem pendisiplinan yang baik

(Nurchaya, 2018: 304). Pencapaian target dan mutu perusahaan akan dicapai oleh karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pernyataan ini didukung oleh (Susanti, 2017: 426).

Karyawan memerlukan suasana kerja yang harmonis tanpa gangguan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan serta keberhasilan perusahaan dengan menciptakan sistem pendisiplinan yang baik (Nurchaya, 2018: 304). Disiplin kerja memiliki dampak terhadap keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target dan kualitas kerja yang menunjukkan kinerja yang tinggi oleh karyawan. Dari hasil kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan jumlah output yang mungkin melampaui target. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan pernyataan ini didukung oleh (Susanti, 2017: 426).

Serta pernyataan ini juga didukung oleh (Nugroho, 2016: 15) kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut karena semakin tinggi kinerja perusahaan akan sangat menguntungkan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dan bersaing dalam persaingan global karena disiplin kerja juga berdampak pada keberhasilan perusahaan (Poiyo, 2018: 2449).

PT EX Batam Indonesia yang berada di Mukakuning Batam merupakan sebuah organisasi perusahaan yang memiliki produk khususnya dibidang elektronik khususnya audio jack yang beralamat di Jalan Lot Beringin No 216 Mukakuning,



Batamindo, Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini berdiri sejak bulan Agustus 1991 dan mulai beroperasi pada bulan Mei tahun 1992. Perusahaan ini merupakan anak dari EX Group yang terdiri dari EXCO Japan, EX Uchiko, EX Hongkong, dan EX Batam Indonesia sendiri. Perusahaan swasta di Kota Batam bahkan diluar kota terutama yang bergerak dibidang audio jack bidang elektronik ditengah perkembangan teknologi yang semakin maju tentunya memiliki banyak sekali pesaing untuk saling bertahan ditengah pasaran produk audio jack sehingga membuat PT EX Batam harus mempertahankan strategi supaya dapat bertahan ditengahnya persaingan untuk lebih memaksimalkan perusahaannya.

Cara untuk memaksimalkan perusahaannya salah satu caranya yaitu lebih memaksimalkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sebagai bentuk pencapaian dari suatu pekerjaan yang didapatkan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral dan etika yang baik tanpa melanggar hukum yang ditetapkan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT EX Batam Indonesia. Berdasarkan hasil laporan pihak manajemen PT EX Batam Indonesia salah satu penyebab kinerja karyawan PT EX Batam menurun yaitu turunnya jumlah target yang telah ditetapkan dan jumlah produk yang rusak semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan karyawan belum bisa mencapai waktu yang maksimal dalam menyelesaikan target perusahaan serta menambahnya barang *Not Good* yang

dihasilkan para karyawan perusahaan .

Menurut pengakuan beberapa karyawan pimpinan PT EX Batam Indonesia yaitu pimpinan PT EX Batam yang diakui menyebabkan tingkat kedisiplinan yang semakin rendah hal ini dikarenakan pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi yang tegas terhadap para karyawan PT EX Batam yang dinilai memiliki disiplin kerja yang rendah dan memiliki tingkat absensi yang tinggi yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan ditandai dengan berkurangnya target perusahaan. Beberapa karyawan PT Ex Batam mengakui bahwa manajemen tidak terlalu paham dengan pekerjaan-pekerjaan yang mereka jalankan, sehingga merasa bebas melakukan apapun yang mereka suka ketika bekerja hal tersebut

Gaya kepemimpinan yang kurang tegas menurut pengakuan beberapa karyawan dalam hal ini menurunnya rasa semangat para karyawan untuk bekerja disebabkan karena berkurangnya motivasi dari pimpinan perusahaan dan semangat para karyawan. Tidak tegasnya gaya kepemimpinan di PT EX Batam dalam memberikan sanksi yang tegas karena pemimpin dinilai kurang tegas hal tersebut mengakibatkan para karyawan yang awalnya memiliki disiplin yang tinggi juga ikut untuk tidak hadir dalam bekerja serta dengan tunjangan kehadiran yang rendah sehingga karyawan memilih untuk absen dari pekerjaan dikarenakan hal tersebut.

Selain kurang memberikan sanksi yang tegas dalam hal kedisiplinan gaya kepemimpinan yang dijalankan di PT EX Batam menurut pengakuan karyawan memiliki kebijakan yang berubah-ubah misalnya kebijakan mengenai standart operator produksi bagian operator *inspection* karena standart operator *inspection*

memiliki kriteria standart minimal 3 bulan dibagian operator *assembling* dan setelah itu bisa untuk ditraining dibagian operator *inspection* tetapi hal tersebut sekarang tidak berjalan untuk standart operator *inspection* minimal dibagian operator *assembling* 3 bulan tetapi operator sebelum mencapai waktu 3 bulan dibagian *assembling* sudah ditraining dibagian operator *inspection*. Hal tersebut karena pergantian operator yang finish kontrak dengan yang operator baru terlalu berdekatan. Hal tersebut memiliki dampak terhadap kinerja karyawan baik penurunan target dan kualitas produksi.

Pimpinan perusahaan dinilai beberapa karyawan juga kurang memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti halnya saat terjadi penurunan target, terjadi kelolosan produk rusak ke customer tidak memberikan saran kepada karyawan untuk mengatasi masalah tersebut dan dinilai pimpinan mengandalkan emosional dengan memarahi karyawan yang berbuat salah tanpa memberikan briefing atau meeting untuk mendiskusikan masalah tersebut dengan karyawan. Hal tersebut yang diungkap dari pengakuan beberapa karyawan penyebab tingkat kedisiplinan di PT EX Batam dinilai masih rendah karena dari segi gaya kepemimpinannya dinilai masih rendah untuk menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Pimpinan dari PT EX Batam juga dinilai kurangnya tingkat pengontrolan tentang kedisiplinan karyawan yang menyebabkan masalah kedisiplinan karyawan tidak berkurang bahkan malah semakin banyak masalah tentang kedisiplinan karyawan.

Berikut ini adalah tabel target dan pencapaian produksi PT EX Batam Indonesia selama enam bulan yang menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan terutama di bagian produksi.

**Tabel 1. 1** Target dan Pencapaian Produksi PT EX Batam Indonesia

**Periode Maret 2018 - Agustus 2018**

No	Periode	Target produksi(pcs)	Jumlah NG (pcs)	Pencapaian Output	Persentase Output	Keterangan
1	Mar-18	2.716.992	36.331	2.680.591	98,66%	Target Produksi tidak tercapai 100%
2	Apr-18	3.035.953	44.014	2.991.030	98,55%	Target Produksi tidak tercapai 100%
3	Mei-18	2.781.699	44.163	2.737.536	98,41%	Target Produksi tidak tercapai 100%
4	Jun-18	3.289.468	531.388	3.236.330	98,38%	Target Produksi tidak tercapai 100%
5	Juli-18	2.637.183	43.156	2.594.027	98,36%	Target Produksi tidak tercapai 100%
6	Agst-18	2.940.385	50.724	2.889.661	98,27%	Target Produksi tidak tercapai 100%

Sumber: Bagian Produksi PT EX Batam Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target jumlah produksi setiap bulannya tidak tercapai, dan menurunnya kinerja karyawan juga berdampak terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Jumlah produk rusak PT EX Batam Indonesia terus meningkat setiap bulannya. Angka kenaikan jumlah produk rusak setiap bulannya rata-rata 0,1%, hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan pihak manajemen. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan salah satunya tentang disiplin kerja dari karyawan PT EX Batam Indonesia, karena dalam hal ini disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dikarenakan

dengan tingkat absensi yang tinggi dapat menjadikan alasan bahwa target produksi di PT EX Batam menurun.

Pimpinan dari PT EX Batam juga dinilai kurangnya tingkat pengontrolan tentang kedisiplinan karyawan yang menyebabkan masalah kedisiplinan karyawan tidak berkurang bahkan malah semakin banyak masalah tentang menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan yang bisa dinilai dari para karyawan sering terlambat, sering ketoilet, menurunnya rasa semangat karyawan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, bekerja tidak sesuai dengan prosedur, masuk jam kerja tidak sesuai bel perusahaan, hadir ditempat kerja tidak sesuai waktu dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan dan yang lainnya.

yang bisa dilihat dari tabel data absensi karyawan untuk periode Maret 2018 - Agustus 2018.

**Tabel 1. 2** Data Absensi Karyawan PT EX Batam Indonesia

**Periode Maret 2018 - Agustus 2018**

No.	Bulan	Keterangan Ketidakhadiran				Jumlah yang tidak hadir
		Izin	Alpa	Sakit	Cuti haid	
1	Maret 2018	77	4	57	35	173
2	April 2018	32	3	53	17	105
3	Mei 2018	72	3	4	34	113
4	Juni 2018	26	9	68	15	118
5	Juli 2018	38	10	26	12	86
6	Agustus 2018	27	11	43	15	96

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat absensi karyawan. Ketidakdisiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih

lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, ditambah dengan kurangnya kesadaran diri karyawan akan kehadiran absensi pekerjaan yang sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kurang baik karena karyawan merasa mereka yang mengendalikan lingkungan perusahaan.

Sistem tersebut antara lain model presensi yang digunakan dalam pengawasan dari pimpinan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Selain itu, PT EX Batam Indonesia juga termasuk salah satu perusahaan yang kurang menyediakan kesempatan promosi kerja bagi karyawannya. Hal ini sering menimbulkan kejenuhan bagi karyawan karena selalu menangani bagian itu saja, tanpa ada variasi pekerjaan maupun promosi pekerjaan yang berhubungan dengan jenjang karir.

Karyawan di PT EX Batam seperti tidak merasa mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi dan bekerja sesuka hati. Dari beberapa masalah diatas, terlihat bahwa gaya kepemimpinan beserta kedisiplinan para karyawan menjadi permasalahan di perusahaan hal tersebut yang dijadikan masalah yaitu gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan yang rendah terhadap kinerja karyawan yaitu kuantitas dan target produk yang dihasilkan . Berdasarkan banyaknya permasalahan yang terjadi di perusahaan maka diperlukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EX Batam Indonesia”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Menurunnya target dan kualitas produksi karena kebijakan yang berubah-ubah;
2. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target produksi yang belum tercapai dan jumlah produk rusak yang jumlahnya bertambah setiap bulannya;
3. Meningkatnya ketidak disiplin karyawan terhadap tata-tertib perusahaan sehingga kinerja perusahaan tidak maksimal;
4. Kurang motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan;
5. Kurangnya sanksi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang tidak disiplin.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terdapat diatas dan menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu batasan masalah secara jelas dan terfokus. Batasan-batasan tersebut adalah:

1. Masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
2. Penelitian ini dilakukan terhadap PT EX Batam Indonesia.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia;
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:



### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam pengambilan keputusan bagi pihak manajemen PT EX Batm Indonesia.

#### 2. Bagi Akademi

Kegunaan penelitian bagi lembaga penelitian adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

#### 3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan bentuk pencapaian dari suatu pekerjaan yang didapatkan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral dan etika yang baik tanpa melanggar hukum yang ditetapkan organisasi (Sinambela, 2016: 481).

Kinerja merupakan hasil kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus yang berhubungan dengan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada individu seimbang dan relevan terhadap hasil kerjanya yang diukur berdasarkan seberapa jauh individu memegang wewenang dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Riniwati, 2016: 167).

Menurut (Amir, 2015:5) kinerja merupakan suatu proses atau sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang diawali mulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome yang diukur berdasarkan kualitas.

Kinerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tugas dalam pekerjaan atau suatu proses yang dihubungkan dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. Awal dari kinerja merupakan kegiatan atau proses input, proses, output bahkan outcome yang diukur melalui mutu atau kualitas, jadi kinerja bukanlah akhir dari suatu pekerjaan (Amir, 2015: 5).

Kinerja merupakan suatu tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan yang menghasilkan suatu hasil dari proses pekerjaan atas dasar kesungguhan, kecakapan dan pengalaman serta waktu (Yani, 2012: 117).

Menurut (Sembiring, 2012: 81) kinerja adalah deskripsi tentang tingkat pencapaian suatu kebijakan dan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan atau sesuatu yang dicapai berdasarkan kegiatan dan kebijakan dengan memakai sumber daya manusia untuk kepentingan manajemen yang telah dijadikan standart.

Menurut (Rosidah, 2009: 276) kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari output kerjanya berdasarkan kemampuan, kesempatan dan usaha yang mengacu pada serangkaian hasil yang didapat atau suatu hasil output yang dihasilkan dari karyawan selama periode tertentu tetapi tidak bermaksud menilai karakteristik individu.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

### **2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurcahya, 2018: 305) pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke lima kategori berikut :

1. Kuantitas kerja

Ukuran untuk melihat jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan yang merupakan tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai.

2. Kualitas kerja

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tepat waktu

Pekerjaan diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan yang dilihat dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kehadiran

Pegawai dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat waktu tanpa alasan apapun.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya dengan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

### **2.1.1.3 Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang dalam yang memiliki suatu jabatan dalam sebuah tim ataupun unit kerja dan dimensi tersebut merupakan harapan kinerja yang ingin dipenuhi oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Riniwati, 2016: 171).

Menurut (Riniwati, 2016: 172) ada 3 jenis kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat untuk memuaskan diri pada karakteristik pribadi pegawai. Loyalitas, kemampuan berkomunikasi dan terampil dalam memimpin merupakan ciri-ciri yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa dan tidak dicapai seseorang dalam suatu pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku fokus pada bagaimana pekerjaan tersebut bisa terlaksana. Kriteria ini sangat penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini semakin ditekankan pada produktivitas dan daya saing internasional serta fokus apa yang telah dicapai dan dihasilkan daripada bagaimana proses sesuatu tersebut dicapai atau dihasilkan.

#### **2.1.1.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan**

Metode penilaian kinerja yang digunakan diberbagai organisasi secara umum menurut (Riniwati, 2016: 175) yaitu :

1. Metode penilaian kategori

Metode ini merupakan metode penilaian kinerja yang paling sederhana dimana seorang pemimpin untuk melakukan penilaian tingkat kinerja karyawan dalam suatu formulir khusus yang dibagi dalam beberapa kategori kinerja. Metode ini menggunakan penilaian skala secara grafik dan checklist agar penilaian menjadi lebih akurat dan terukur dengan jelas. Sedangkan penilaian dengan

grafik memiliki tujuan memberi kemudahan melihat tingkat pergerakan tertinggi, sedang dan terendah.

#### 2. Metode perbandingan

Metode ini menuntut pimpinan secara langsung membandingkan kinerja pegawai satu dengan yang lainnya dan bertujuan untuk melihat perbandingan dari pegawai satu dengan yang lainnya.

#### 3. Metode Naratif

Metode ini mengharuskan pimpinan bagian SDM untuk membuat serta memberikan informasi yang bersifat tertulis tentang kondisi dan situasi dari berbagai kejadian serta tindakan yang dilakukan oleh pegawai.

#### 4. Metode Tujuan/Perilaku

Pada metode ini penilaian dilakukan dengan cara melihat berbagai perilaku yang terlihat disetiap individu (pegawai) seperti bagaimana melayani masyarakat (konsumen), bagaimana reaksi emosional individu dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul, bagaimana perilakunya terhadap pimpinan, bagaimana perilakunya dengan teman sekerja dan perilaku lainnya.

### **2.1.1.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Riniwati, 2016: 177) meliputi:

#### 1. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan memotivasi kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan memuaskan apabila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan melakukan disiplin yang tinggi.

## 3. Disiplin

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan suatu organisasi. Disiplin meliputi taat dan hormat terhadap komitmen yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

## 4. Inisiatif

Inisiatif pegawai berkaitan dengan daya pikir serta kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi.

### **2.1.2 Gaya kepemimpinan**

#### **2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan diartikan suatu bentuk proses yang dilakukan oleh atasan untuk melakukan pembinaan hubungan atasan dan bawahan, pengawasan, melakukan struktur yang dilakukan dalam perusahaan secara sengaja (Yukl, 2017: 3).

Gaya kepemimpinan digambarkan sebagai seseorang yang memiliki bentuk motivasi tugas hal ini berarti pemimpin memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan dan pemimpin yang memiliki motivasi hubungan berarti pemimpin yang memiliki hubungan kepedulian yang kuat dan erat dengan karyawan (Northouse, 2017: 117).

Menurut (Syamsul Arifin, 2012: 3) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi bawahan agar mereka mau melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut (Tambunan, 2015: 46) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Ramadhan, 2018: 4) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dari beberapa pendapat para ahli penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses seseorang mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan membimbing bawahannya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Ramadhan, 2018: 1394) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan antara lain:

1. Bimbingan dan arahan yang diberikan pimpinan

Pemimpin menumbuhkan rasa semangat pada karyawan supaya bekerja giat dan membimbing mereka melaksanakan rencana pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.



## 2. Perilaku hubungan antara pimpinan dan pengikut

Perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antarpribadi diantara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan baik melalui cara memperlebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab dan memberikan kesempatan pada bawahan untuk menggunakan potensinya.

## 3. Level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tujuan.

Pemimpin memberikan struktur tugas, fungsi dan tujuan kerja yang terstruktur baik, jelas, terprogram sehingga bawahan memiliki kesiapan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

### **2.1.2.3 Tipe-tipe Kepemimpinan**

Menurut (Syamsul Arifin, 2012: 89) tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat digolongkan yaitu :

1. Tipe pemimpin yang otokratis. Seorang pemimpin yang otokratis ialah seorang pemimpin yang:
  - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
  - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
  - c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata;
  - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
  - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya;
  - f. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
  - a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan;
  - b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan;
  - c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan;
  - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya;
  - e. Sukar menerima kritik dari bawahannya;
  - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
3. Tipe pemimpin yang paternalistik. Seorang pemimpin dengan tipe paternalistik memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:
  - a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa;
  - b. Bersikap terlalu melindungi;
  - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
  - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif;
  - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi;
  - f. Sering bersikap mau tahu.

4. Tipe pemimpin yang kharismatis. Tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan karismatis tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya tidak banyak hal yang dapat disimak dari literature yang ada tentang kepemimpinan karismatis. Para pengikut seseorang yang karismatis tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin yang diikutinya itu.
5. Tipe pemimpin yang demokratis. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern, karena memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Dalam proses penggerakan bawahan melalui titik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia;
  - b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya;
  - c. Senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahannya;
  - d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan;
  - e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
  - f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dia sendiri;

g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

#### 6. Tipe Laissez Faire

Seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literatur tentang kepemimpinan juga tidak banyak membahas tipe kepemimpinan ini. Seorang pemimpin yang laissez faire berpandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

#### **2.1.2.4 Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Tambunan, 2015: 57) terdapat jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu :

##### 1. Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*)

Kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang melampaui ekspektasi-ekspektasi biasa dengan cara menstimulasi pengalaman pembelajaran dan memahami pola pikir yang baru. Karena perubahan yang bergerak cepat dan lingkungan yang terus bergejolak maka pemimpin transformasional semakin dipandang bagi kesuksesan dalam berbisnis. Gaya kepemimpinan ini memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma dalam dirinya.

##### 2. Kepemimpinan Transaksional (*transaksional leadership*)

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu dan memotivasi pengikut mereka dengan tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, pemimpin mengajak dan merangkul semua orang-orang yang dipimpinnya untuk bekerja bersama yang bertujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta menjelaskan secara rinci peran dan tanggungjawab dari masing-masing pribadi dalam pekerjaan. Pada intinya dari kepemimpinan ini yaitu para bawahan akan memiliki keterikatan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 3. Kepemimpinan Autentik (*authentic leadership*)

Autentik merupakan seseorang yang harus bertindak, mewujudkan, melibatkan dan berpartisipasi dalam kehidupan. Keautentikan mengacu pada suatu tindakan, ketulusan yang berfokus pada tujuan dan motif. Autentik diarahkan dan dinilai berdasarkan sifat yang bisa dipercaya serta ketulusan berdasarkan kemurnian maksud. Suatu pujian yang tulus yaitu pujian yang autentik memenuhi misi untuk memberikan pujian. Empat dasar teori kepemimpinan autentik yaitu:

1. Pemahaman diri yang mengacu pada pemikiran individu tentang pemimpin sehingga bisa memahami kekuatan dan kelemahan dari pemimpin serta dampak yang dimiliki pemimpin bagi orang lain.
2. Perspektif moral yang dipergunakan mengacu pada proses pengaturan diri dimana individu menggunakan standar nilai moral mereka untuk memandu perilaku mereka.

3. Pengolahan yang seimbang yang merupakan perilaku yang mengatur diri sendiri yang mengacu pada kemampuan individu untuk menganalisis informasi secara objektif serta mempelajari pendapat orang lain sebelum keputusan dibuat.
4. Transparansi hubungan yang mengacu pada sikap terbuka dan jujur dalam menampilkan diri sendiri terhadap orang lain.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela, 2016: 335) disiplin kerja diartikan sikap yang dilakukan seseorang untuk menjalankan aturan dalam organisasi yang biasanya dilakukan atasan kepada karyawan supaya para karyawan dapat mengubah perilakunya untuk lebih bersikap baik dan bertanggung jawab terhadap kepatuhan yang dijalankan karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap perilaku karyawan dalam organisasi sebagai suatu kekuatan yang membentuk pada seseorang yang berkembang dan secara sukarela dan sadar taat dan patuh terhadap aturan, prosedur, nilai-nilai dan keputusan yang dibuat dalam suatu organisasi yang disangkutkan dengan pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin (Sutrisno, 2011: 87)

Menurut (Riniwati, 2016: 178) disiplin kerja yaitu suatu sikap hormat atau kondisi terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dan organisasi sehingga pegawai memiliki ketaatan dan rasa hormat terhadap aturan dan pedoman dalam organisasi serta melakukan intruksi yang diberikan kepada pegawai supaya

pegawai lebih termotivasi dan bekerja penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Rosidah, 2009: 290) disiplin adalah suatu aturan yang digunakan untuk memberikan sanksi karena karyawan suatu organisasi melakukan pelanggaran terhadap aturan serta prosedur yang telah ditetapkan perusahaan atau sanksi yang diberikan pemotongan dan penurunan imbalan yang dilakukan atasan dalam organisasi dikarenakan suatu sebab yang melanggar aturan.

Menurut (Supomo, 2018: 133) disiplin kerja adalah seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai wewenangnya dengan penuh tanggung jawab yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat serta gairah dalam bekerja dan terwujudnya tujuan yang dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Nurchaya, 2018: 305) menyatakan aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah

##### **1. Tujuan Kemampuan**

Karyawan dapat melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

## 3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

## 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 5. Etika kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memerlukan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai antar sesama.

### **2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Supomo, 2018: 139) tujuan umum dalam disiplin kerja untuk menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi menurut perencanaan yang telah dibuat. Sementara tujuan khusus disiplin kerja dalam suatu organisasi adalah :

1. Semua pegawai menaati aturan dan kebijakan perusahaan serta menaati semua aturan dan kebijakan untuk ketenagakerjaan.
2. Bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.
3. Pegawai dalam perusahaan dapat menjaga barang dan jasa sebagai sarana prasarana dalam bekerja.



4. Memiliki sikap dan perilaku berdasarkan norma yang ditetapkan di perusahaan.
5. Dapat mencapai tujuan perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam jangka waktu yang pendek maupun panjang.

### **2.1.3.3 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut (Supomo, 2018: 139) macam-macam disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Suatu aturan yang berisi berbagai ketentuan dan standart yang berlaku serta yang ditetapkan dan dijadikan sebagai dorongan kepada karyawan untuk taat terhadap aturan tersebut.

2. Disiplin korektif

Suatu aturan yang berisi apabila karyawan secara nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan dan standart yang berlaku memenuhi standart yang ditetapkan.

Sementara itu menurut (Supomo, 2018: 139) empat perspektif tentang disiplin kerja adalah

1. Disiplin Retributif (*retributive discipline*) yaitu aturan yang berisi usaha untuk orang yang salah supaya mendapat hukuman.
2. Disiplin Korektif (*corrective discipline*) yaitu aturan yang berisi usaha membantu karyawan yang berperilaku tidak tepat untuk dikoreksi.

3. Perspektif hak-hak individual (*individual rights perspektif*) yaitu aturan yang berisi seseorang yang bertindak disiplin tinggi untuk melindungi hak-haknya.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspektive*) yaitu aturan yang berfokus pada fungsi dari kedisiplinan serta dampak negatif dari disiplin.

#### **2.1.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela, 2016: 339) terdapat tiga bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin modern

Yaitu Pendekatan yang bertujuan untuk mempertemukan antara kebutuhan baru atau keperluan yang berada diluar hukum.

Asumsi pendekatan ini adalah:

- a. Disiplin modern adalah cara untuk menghindari hukuman fisik.
- b. Meneruskan proses hukum yang berlaku yang bertujuan untuk melindungi tuduhan yang benar.
- c. Memperbaiki kesalahan dengan mendapatkan faktanya.
- d. Memberikan keputusan yang berat sebelah pihak untuk pelanggaran disiplin

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu cara penegakan disiplin dengan mengadakan hukuman.

Asumsi pendekatan ini adalah :

- a. Disiplin yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan dan setelah diputuskan maka tidak ada peninjauan kembali.

- b. Disiplin merupakan pelanggaran maka hukuman yang diberikan harus sesuai dengan jenis pelanggarannya.
  - c. Pengaruh hukuman yang diberikan supaya tidak mengikuti pelanggaran yang telah dilakukan.
  - d. Diperlukan hukuman yang lebih keras untuk menghindari perbuatan yang sifatnya melanggar aturan.
  - e. Untuk pegawai yang melakukan pelanggaran kedua kalinya akan diberikan sanksi hukum yang berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan
- Yaitu lebih mengedepankan pembinaan apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya diberikan suatu hukuman.
- a. Semua pegawai harus memahami dan menerima disiplin kerja
  - b. Disiplin mengarahkan untuk membentuk perilaku positif bukan untuk memberikan hukuman.
  - c. Merubah perilaku pegawai menjadi lebih baik merupakan tujuan dari disiplin.
  - d. Disiplin pegawai mempunyai tujuan supaya pegawai lebih bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.1.3.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2011: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 1. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan

Para karyawan dalam perusahaan akan mematuhi segala peraturan, kebijakan dan prosedur yang berlaku apabila mendapatkan jaminan balas jasa

yang seimbang dengan jerih payah yang sudah dikontribusikan bagi perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang memadai maka karyawan akan bekerja secara tenang serta berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan akan sangat penting dan diperlukan dalam lingkungan perusahaan karena semua karyawan akan selalu merasa diperhatikan baik dalam segi pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan peraturan mengenai disiplin yang telah ditetapkan.

3. Peraturan yang pasti untuk dijadikan pedoman

Semua karyawan akan melaksanakan disiplin kerja apabila ada prosedur dan aturan yang jelas kepada karyawan. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja maka karyawan tidak akan mematuhi aturan tersebut. Oleh karena itu disiplin dapat ditetapkan dalam suatu perusahaan apabila ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan keputusan

Apabila ditemukan karyawan yang melanggar disiplin maka pimpinan harus memiliki sifat keberanian untuk mengambil tindakan dan keputusan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya tindakan dalam pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang telah dibuat dan ditetapkan maka semua karyawan akan merasa dilindungi dan dalam dirinya akan berjanji tidak akan berbuat yang sudah menjadi larangan dalam perusahaan.

5. Pengawasan dari pimpinan

Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan maka sebagian besar karyawan akan terbiasa untuk melakukan kedisiplinan dalam bekerja.

6. Ada tidaknya perhatian untuk para karyawan.

Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang melainkan mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Segala keluhan dan kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan ingin didengarkan dan dicarikan solusi yang tepat. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatiannya kepada karyawan akan meningkatkan disiplin yang baik. Pimpinan yang demikian akan dihormati dan dihargai oleh karyawannya sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat dan moral kerja karyawan.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati apabila bertemu dalam lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan untuk mengikuti pertemuan apalagi yang berhubungan dengan masa depan dan pekerjaan mereka.

Dengan kepemimpinan yang baik maka akan membuat iklim kerja yang disiplin kerja sebagai proses yang wajar karena karyawan akan menerima dan mematuhi peraturan serta kebijakan sebagai pelindung keberhasilan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

1. Menurut (Rahmad Basuki dan Riska Puspita S,2018) dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang ditemukan hasil bahwa pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan .
2. Menurut (Ahmad Adi Arifai : 2018) dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut (Anna Marinna : 2018) dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat ditemukan hasil berdasarkan uji hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja pegawai.
4. Menurut (Galih Arga Nurcahaya : 2018) dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta ditemukan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

5. Menurut (Valensia Angelina Wisti Dapu : 2015) dalam penelitian *The Influence of Work Discipline , Leadership , and Motivation on Employee Performance At Pt .Trakindo Utama Manado* ditemukan hasil Kesimpulan Kesimpulan dari penelitian ini disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Menurut (Defghi Salman Ramadhan : 2018 ) dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Commercial SBU Ngurah Rai-Bali ditemukan hasil adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

7. Menurut (Ila Rohmatun Nisyak : 2016 ) dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya ditemukan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja.

8. Menurut (Nizamudin : 2018) dalam penelitian *Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province* ditemukan hasil bahwa variabel kepemimpinan, struktur organisasi dan

kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Menurut (Ilham Thaief : 2015) dalam penelitian *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)* ditemukan hasil bahwa variabel Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Menurut (Restu Adi Nugroho : 2016) dalam penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari ditemukan hasil bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari.

11. Menurut (Meisy Suwuh : 2015) dalam penelitian *The Influence of Leadership Style , Motivation , and Work Discipline on Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang* ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Menurut (Sri Astuti : 2018) dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT.GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir ditemukan hasil bahwa disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan.

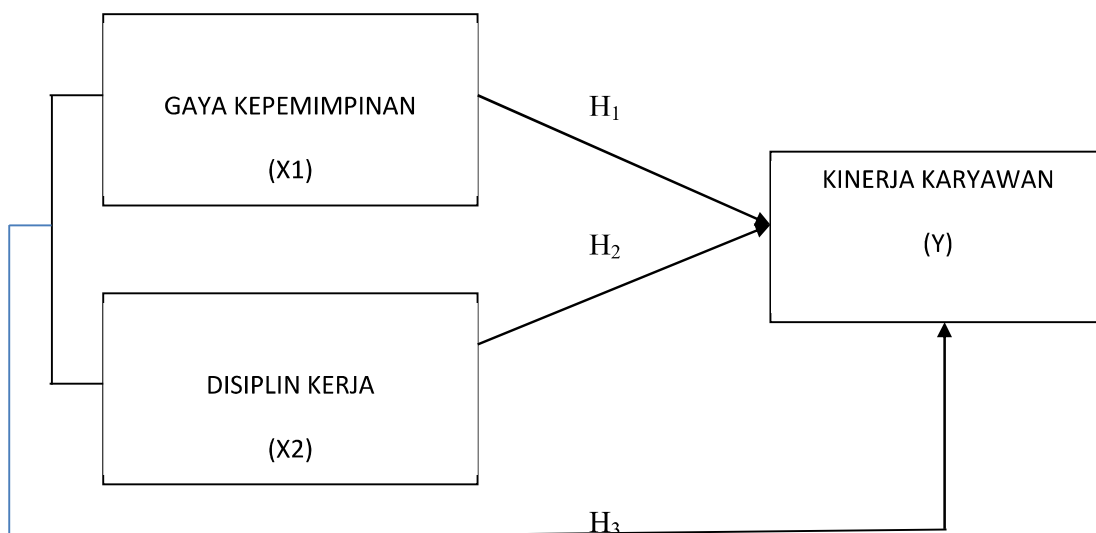


13. Menurut Yustin Poiyo dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado ditemukan hasil bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

14. Menurut Ikke Susanti (2017) dalam penelitian Pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pt.mmw di sidoarjo ditemukan hasil bahwa secara parsial ataupun simultan variabel disiplin kerja, pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Kerangka pemikiran

Untuk memperjelas gambaran hipotesis dari setiap variable penelitian yang telah diungkapkan diatas maka dibuatlah kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, (2018)

## **2.6 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub>:** Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Yang dimaksud penelitian asosiatif kausal adalah suatu metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015: 37). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat ditarik kesimpulannya yang ditetapkan peneliti berdasarkan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga memperoleh informasi (Sugiyono, 2015: 38). Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

### 3.2.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang menjadi sebab atas perubahan serta timbulnya atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015: 39). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diartikan suatu bentuk proses yang dilakukan oleh atasan untuk melakukan pembinaan hubungan atasan dan bawahan, pengawasan, melakukan struktur yang dilakukan dalam perusahaan secara sengaja (Yukl, 2017: 3).

**Tabel 3. 1** Indikator Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan (X1)	Bimbingan dan arahan	Likert
	Hubungan interaksi	Likert
	Kesiapan pengikut	Likert

#### 2. Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016: 335) disiplin kerja diartikan sikap yang dilakukan seseorang untuk menjalankan aturan dalam organisasi yang biasanya dilakukan atasan kepada karyawan supaya para karyawan dapat mengubah perilakunya untuk lebih bersikap baik dan bertanggung jawab terhadap kepatuhan yang dijalankan karyawan terhadap perusahaan.

**Tabel 3. 2** Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X2)	Tujuan Kemampuan	Likert
	Tingkat kewaspadaan karyawan	Likert
	Ketaatan pada standart kerja	Likert
	Ketaatan pada peraturan kerja	Likert
	Etika kerja	Likert

### 3.2.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang menjadi akibat dengan adanya variabel bebas atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2015:39). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja merupakan bentuk pencapaian dari suatu pekerjaan yang didapatkan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral dan etika yang baik tanpa melanggar hukum yang ditetapkan organisasi (Sinambela, 2016: 481).

**Tabel 3. 3** Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kuantitas kerja	Likert
	Kualitas kerja	Likert
	Tepat waktu	Likert
	Kehadiran	Likert
	Kemampuan bekerjasama	Likert

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Dalam sebuah penelitian, data merupakan hal yang sangat penting karena dari data itulah penelitian bisa dilaksanakan. Data tersebut dapat diperoleh dari penelitian yang dilakukan atas semua anggota populasi atau cukup dari sebagian anggota populasi atau cukup dari sebagian anggota populasi dan kesimpulan yang diperoleh berlaku untuk setiap populasi yang ada.

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2015: 80) populasi sebagai sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan wilayah generalisasi atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT EX Batam Indonesia yaitu 230 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik polulasi (Sugiyono, 2015: 81). Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-banar mewakili (representatif).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2015: 82) probability sampling adalah teknik pengambilan sample untuk memilih anggota populasi yang dijadikan anggota sampel dengan cara memberikan peluang yang sama.

Dalam penelitian ini, agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

**Rumus 3. 1** Rumus Slovin

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi yaitu 230

e= persentase kelonggaran ketidakteelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 5%;

1 = konstanta

Dengan menggunakan presisi 5 % dan jumlah seluruh karyawan (populasi) sebanyak 230 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{230}{1 + 230(0,05^2)}$$

$$n = \frac{230}{1,575}$$

n = 146,0317 /dibulatkan menjadi 146 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dipergunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuisisioner, yakni suatu teknik pengumpulan data untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Widoyoko, 2013: 33).

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada karyawan PT EX Batam Indonesia melalui penyebaran kuisisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

#### **3.4.2 Instrument Penelitian**

Salah satu kegiatan dalam perencanaan penelitian adalah merumuskan alat pengumpul data sesuai dengan masalah yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner (daftar pertanyaan atau pernyataan). Kuisisioner ini disebarkan kepada 146 karyawan sebagai responden. Terdapat tiga instrumen angket dalam penelitian ini yaitu angket gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.



Skala pengukuran yang digunakan dalam angket gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah skala sikap (*Attitude Scale*) dalam bentuk skala likert. Prinsip dasar skala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negative sampai dengan sangat positif. Menurut (Ghozali, 2018: 45) skala likert menggunakan 5 skor dengan rincian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Setuju (S) diberi skor 4.
3. Ragu-ragu (R) diberi skor 3.
4. Tidak setuju (TS) diberi skor 2.
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

### **3.5 Metode Analisis Data**

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 21. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik untuk menganalisis data sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul (Sugiyono, 2015: 147).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan mendeskripsikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis deskriptif digunakan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Penyajiannya dapat berbentuk tabel, atau grafik termasuk termasuk juga perhitungan rata-rata, standart deviasi dan sebagainya. Menurut (Umar, 2009: 163-164) menentukan kriteria analisis deskriptif yaitu dengan menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 \mathbf{R_s} &= \frac{\mathbf{n(m-1)}}{\mathbf{m}} & \mathbf{Rumus\ 3.\ 2\ Rentang\ skala} \\
 &= \frac{146(5-1)}{5} \\
 &= 116,8 \\
 &= 117 \\
 &= 1,17
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n= jumlah populasi

m= jumlah alternatif sample

### 3.5.2 Uji Validitas Data

. Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu data kuesioner tentang sah atau tidaknya data kuesioner (Wibowo, 2012: 35) . Menurut (Widoyoko, 2013: 147) suatu data memiliki sumbangan yang besar terhadap skor total butir instrument dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Dengan kata lain dikatakan apabila mempunyai skor pada butir instrumen mempunyai kesejajaran dengan skor total akan mendapatkan nilai validitas yang tinggi. Kesejajaran ini dapat

diartikan dengan korelasi, sehingga untuk mengetahui validitas butir digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Rumus 3. 3** Rumus Korelasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor *butir*

Y = Skor total dari X

N = Jumlah responden

Penafsiran harga koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan harga  $r_{xy}$  hasil perhitungan dengan  $r_{xy}$  yang ada dalam tabel harga kritik *product moment* dengan jumlah responden (N) yang sama sehingga dapat diketahui signifikan tidak korelasi tersebut. Apabila  $r_{xy}$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r_{xy}$  tabel ( $r_{h \geq r_t}$ ) berarti korelasi bersifat signifikan, artinya instrument test dapat dikatakan valid.

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak (Wibowo, 2012: 37) jika:

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.3 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dari variabel atau konstruk berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Jawaban pernyataan kuesioner responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel (Ghozali, 2018: 45).

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha – Cronbach. Menurut (Wibowo, 2012: 52) untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpa* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

**Rumus 3. 4** Rumus Cronbach's Alpa

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian pada butir

$\sigma^2 t$  = Varian total

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

Harga kritik atau nilai  $r$  tabel untuk indeks reliabilitas instrument adalah 0,6. Artinya suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien *Alpa* sekurang-kurangnya 0,6 (Wibowo, 2012: 53).

#### **3.5.4 Uji Asumsi Klasik**

Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linear Unbiased Estimator*. Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik (Wibowo, 2012: 87).

##### **3.5.4.1 Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Regretion Residual yang sudah distandarkan, diagram *Normal P-Plot Regression Standarized* dan menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov (Wibowo, 2012: 61). Suatu data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell shaped curve*). Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit. Uji ini dapat dilihat pada diagram *P-Plot Regression Standarized* dimana keberadaan titik-titik berasal dari garis. Namun untuk lebih meyakinkan lagi bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smoirnov*.

Dalam uji ini, distribusi residual data penelitian dikatakan normal apabila nilai signifikansi atau nilai Asymp. Sig (2 tailed)  $>0,05$  (Wibowo, 2012: 72).

#### **3.5.4.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang sering disebut gejala multikolinearitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai  $VIF < 10$ , angka ini dapat dilihat pada tabel Coefficients (Wibowo, 2012: 93).

#### **3.5.4.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan model regresi, yang sering disebut problem heterokedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

Untuk menganalisis gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji Park Gleyser dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai alphanya (0,05) maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang harus diuji kebenarannya. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas ( $\alpha$ ) dan tingkat kepercayaan atau confidence interval. Jika dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05. Tingkat signifikansi adalah probabilitas melakukan kesalahan tipe I, yaitu kesalahan menolak hipotesis ketika hipotesis tersebut adalah benar. Tingkat kepercayaan umumnya adalah 95%, arti dari angka tersebut adalah tingkat dimana sebesar 95% nilai sampel akan mewakili nilai populasinya, dimana sampel tersebut diambil (Wibowo, 2012: 124).

#### 3.5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang dapat dibuktikan adalah bentuk badan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing – masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi (Wibowo, 2012: 126).

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3. 5** Rumus Regresi Linier Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub> = variabel independen pertama

X<sub>2</sub> = variabel independen kedua

X<sub>3</sub> = variabel Independen ketiga

X<sub>n</sub> = variabel ke-n

### 3.5.5.2 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

**Rumus 3. 6** Koefisien Determinasi



Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

SSR = nilai *sum of square* dari model regresi

SST = nilai *sum of square* total

### 3.5.5.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sanusi, 2013: 138) Uji signifikansi terhadap masing–masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikansi tidaknya pengaruh dari masing– masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai  $t_{hitung}$ .

Jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ; maka  $H_0$  diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$  ; maka  $H_0$  ditolak

(Sanusi, 2013: 138)

### 3.5.5.4 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji f)

Menurut (Sanusi, 2013: 138) Uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai  $F_{hitung}$ . Nilai  $F_{hitung}$  berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka pada saat melakukan uji  $F$ , sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji  $F$  yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama–sama adalah benar-benar nyata bukan terjadi karena

kebetulan. Dengan kata lain, berapa persen variabel terikat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara serempak (bersama-sama), dijawab oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji  $F$ .

Jika :  $F_{hitung} > t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  diterima

$F_{hitung} < t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  ditolak

(Sanusi, 2013: 138)

### **3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini menfokuskan pada semua karyawan PT EX Batam Indonesia yang berada di Jln. Lot Beringin No 216, Mukakuning, Batamindo.

#### **3.6.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan peneliti dari awal ini dijelaskan dalam tabel berikut

