

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADHI BERLIAN SHIPPING DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Markus
140910018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADHI BERLIAN SHIPPING DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Markus
140910018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Markus
NPM/NIP : 140910018
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 ADHI BERLIAN SHIPPING DI KOTA BATAM

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 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, 14 Maret 2018

MARKUS
140910018

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADHI BERLIAN SHIPPING DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Markus
140910018**

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

Batam, 01 Februari 2018

**Budi Ahsan, S.T.,M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perubahan tatanan dunia yang baru ini turut mengubah konsep pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan. Sumber daya manusia menjadi masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia yang handal. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan yang penting bagi perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka PT Adhi Berlian Shipping membutuhkan seseorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam PT Adhi Berlian Shipping. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penyebaran data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini mencapai 105 melalui teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji pengaruh menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Berlian Shipping. Variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji t. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji t dan signifikansi. Secara simultan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Berlian Shipping, terbukti dengan hasil signifikan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The development of the world since the beginning of the eternal has undergone a significant change. This new world order change also changed the concept of human thinking about every aspect of life. One is the concept of human resources. Human resources become the most problem that every company does, especially about the reliable human resources. Can not be denied human resources is one of the important wealth for the company. In this case, PT Adhi Berlian Shipping requires a leader who is capable of managing human resources in the company that is to improve employee performance efficiently, and effectively work in PT Adhi Berlian Shipping. This research is quantitative research and dissemination of data through questionnaire. The sample in this study reached 105 through saturated sampling technique. Data analysis technique used in this research is descriptive analysis, data quality test, classical principle test, and influence test using multiple linear regression. The result shows that leadership style and work discipline have positive and significant effect to employee performance at PT Adhi Berlian Shipping. Leadership style variable gives positive and significant influence to employee performance with and significance. Job discipline variables give a positive and significant effect on employee performance with tcalculence and significance. Simultaneously, leadership style gave positive and significant influence to employee performance on PT Adhi Berlian Shipping, proved with significant result and result ftabel.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adhi Berlian Shipping Di Kota Batam. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi 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. selaku Kaprodi jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Budi Ahsan, S.T., M.M. selaku pembimbing Skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Kedua orangtua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadikan tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungn yang mereka berikan.
7. Kakak dan adik tersayang yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
8. Rekan kerja saya PT Adhi Berlian Shipping yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data (pengisian kuesioner) untuk keperluan skripsi.
9. Direktur PT Adhi Berlian Shipping yang telah memberi izin untuk meneliti di perusahaannya sendiri.
10. Sahabat – sahabat terbaik saya yang sudah memberi support, semangat dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh hingga saat ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak – pihak telah membaca. Akhir kata, terima kasih.

Batam, 01 Februari 2018

Markus
140910018

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Penelitian	1
1.2	Identifikasi Masalah	7
1.3	Batasan Masalah.....	8
1.4	Rumusan Masalah	8
1.5	Tujuan Penelitian.....	8
1.6	Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1	Secara Teoritis.....	9
1.6.2	Secara Praktis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Landasan Teori.....	11
2.1.1	Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.2	Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan	13
2.1.1.3	Implikasi Teori Kepemimpinan Dalam Perusahaan.....	14
2.1.1.4	Indikator Gaya Kepemimpinan	16

2.1.2	Disiplin kerja	17
2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.2.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	19
2.1.2.3	Indikator Disiplin	20
2.1.2.4	Faktor-faktor dalam penilaian disiplin kerja	21
2.1.2.5	Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Disiplin Kerja ..	22
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.1.3.2	Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
2.1.3.3	Proses Penilaian Kinerja Karyawan	28
2.1.3.4	Indikator Kinerja	29
2.1.4	Keterkaitan Antara Variabel.....	30
2.1.4.1	Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	30
2.1.4.2	Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	31
2.2	Penelitian Terdahulu	32
2.3	Kerangka Pemikiran	37
2.4	Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	40
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.2.1	Variabel Terikat (Variabel Dependen)	41
3.2.2	Variabel Bebas (Variabel Independen)	42
3.3	Populasi dan Sampel	46
3.3.1	Populasi	46
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Instrumen Penelitian.....	47
3.5	Teknik Pengumpulan Data	47
3.6	Metode Analisis Data	48
3.6.1	Analisis Regresi.....	49
3.6.2	Analisis Deskriptif.....	50

3.6.3	Uji Kualitas Data.....	50
3.6.4	Uji Validitas	50
3.6.5	Uji Reliabilitas.....	52
3.6.6	Uji Asumsi Klasik	54
3.6.7	Uji Normalitas	54
3.6.8	Uji Multikolinieritas.....	55
3.6.9	Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.7	Uji Pengaruh.....	56
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.7.2	Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	57
3.8	Pengujian Hipotesis.....	58
3.8.1	Uji Regresi Parsial (Uji - t).....	58
3.8.2	Uji Regresi Simultan (Uji - F).....	59
3.9	Lokasi dan Jadwal Penelitian	60
3.9.1	Lokasi Penelitian.....	60
3.9.2	Jadwal Penelitian.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisis Karakteristik Responden	62
4.1.1	Profil Responden.....	62
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.1.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	65
4.1.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	65
4.2	Hasil Penelitian	66
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	66
4.2.1.1	Karakteristik Variabel	66
4.2.1.2	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	66
4.2.1.3	Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	67
4.2.1.4	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68

4.3	Hasil Uji Kualitas Data	69
4.3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	69
4.3.1.1	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	69
4.3.1.2	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	70
4.3.1.3	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	71
4.4	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	72
4.4.1	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	72
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	73
4.4.3	Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	75
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas	78
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
4.6	Hasil Uji Pengaruh	80
4.6.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	80
4.6.2	Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	82
4.7	Hasil Uji Hipotesis	83
4.7.1	Hasil Uji t	83
4.7.2	Hasil Uji F	84
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	85
4.8.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	85
4.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.8.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Uji Normalitas Kurva Histogram	76
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik <i>P – P Plot Regression Standardized</i>	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Armada yang Keluar dan Masuk Juli 2016 – Juni 2017.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data.....	49
Tabel 3.3 <i>Range</i> Validitas	51
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	54
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	65
Tabel 4.6 Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	66
Tabel 4.7 Indikator disiplin kerja (X_2)	67
Tabel 4.8 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Displin Kerja	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	78
Tabel,4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastistitas	80
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	82
Tabel 4.20 Hasil Uji t	83
Tabel 4.21 Hasil Uji f	85

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi.....	49
Rumus 3.2 <i>Person Product Moment</i>	52
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas	53
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier berganda	56
Rumus 3.5 Uji -t	58
Rumus 5.6 Uji – f	59
Rumus 4.1 Regresi Linier Berganda	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia sejak permulaan abadi masehi mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan tatanan dunia yang baru ini turut mengubah konsep pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan. Salah satunya adalah konsep sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia yang handal. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan yang penting bagi perusahaan.

Suatu organisasi didirikan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2014: 4). Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seseorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manager bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

PT Adhi Berlian Shipping bergerak di bidang pelayaran. Pusat di kota Batam dan cabangnya di Tanjung Balai Karimun. Berdiri sejak tahun 2011 sampai sekarang. Perseroan menjalankan usaha dalam bidang pelayaran dan pengangkutan antar pelabuhan di Indonesia maupun luar negeri diantaranya jasa transportasi laut, jasa operator kapal, pemilik kapal 13 tugboat dan 10 tongkang, jasa agen perkapalan, dan jasa penyewaan angkutan laut. Perseroan hingga saat ini telah mempunyai 90 armada dan 15 staff yang aktif menunjang projek-projek pelanggan kami baik itu pengangkutan batu granit, kayu maupun pasir ataupun sewa menyewa di daerah perairan Kepulauan Riau, Singapura, dan Malaysia.

Dalam tahun ini data perusahaan menunjukkan angka perputaran armada yang tinggi. Hal ini tentunya menjadi sebuah pertanyaan bagi perusahaan. Angka perputaran armada yang tinggi akan menimbulkan berbagai permasalahan bagi perusahaan. Adapun data armada yang masuk dan keluar sejak tahun Juli 2016 – Juni 2017 di tampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Armada yang Keluar dan Masuk Juli 2016 – Juni 2017

Bulan	Jumlah Armada Masuk	Jumlah Armada Keluar	Jumlah Armada
Juli 2016	5	5	105
Agustus 2016	4	4	105
September 2016	3	3	105
Oktober 2016	3	2	106
November 2016	2	4	104
Desember 2016	6	5	105
Januari 2017	6	5	106
Februari 2017	3	5	104
Maret 2017	5	5	104
April 2017	2	3	103
Mei 2017	5	3	105
Juni 2017	4	4	105

(Sumber : Data Base HRD PT Adhi Berlian Shipping, Juli 2016- Juni 2017)

Berdasarkan tabel di atas mulai dari bulan April 2017 bisa kita lihat terjadi penurunan jumlah armada yang keluar masuk di perusahaan tersebut mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Di bulan Januari – Juni 2017 menunjukkan bahwa perputaran karyawan atau armada yang tinggi tersebut tidak terlepas dari permasalahan pekerjaan dan peraturan perusahaan. Banyak karyawan atau armada yang mengeluhkan ke perusahaan karena mereka sudah menjaga atau merawat kapal dengan baik. Hal mereka merasakan terlalu berat bagi mereka.

Dikarena kurang perhatian dari atasan untuk mendengarkan bawahan juga menjadi salah satu penyebab banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga tidak bekerja secara maksimal. Jika diperhatikan secara seksama, maka secara garis besar terdapat 3 masalah yang ada didalam perusahaan ini, yaitu masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang optimal, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Dengan diberi kesempatan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Kenyataan beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan, selain tergantung pada pemimpinnya juga sangat ditentukan oleh perilaku bawahan dan

situasi yang ada, misalkan saat pengawasan secara langsung atau pengontrolan karyawan di lapangan kurang di perhatikan oleh atasan atau manajer.(Nababan, 2014: 209)

Kepemimpinan dalam operasionalnya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas sehingga tingkah dan gayanya sendiri membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Menurut Robert dalam (Nababan, 2014: 209) Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Masalah pertama berdasarkan data awal atau skunder pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa banyak karyawan menganggap bahwa atasan mereka tidak bisa memimpin mereka dengan baik atau gaya kepemimpinan masih rendah dalam perusahaan ini karena berbagai sebab, antara lain disebabkan oleh batasan yang tidak perhatian dengan bawahan, atasan lebih perhatikan / percaya karyawan lama dari pada karyawan baru, pembagian tugas dari atasan yang kurang jelas siapa yang melakukannya, atasan tidak memberikan petunjuk yang jelas mengenai bagaimana melakukan suatu tugas, serta komunikasinya kurang baik antara atasan dengan bawahan.

Dalam berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi membutuhkan penggerak untuk menghadapi dan mengantisipasi setiap dinamika perubahan yaitu, pemimpin yang cakap dan berpengalaman untuk membawa organisasinya. Pemimpin dalam menggerakkan sumber daya dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. hubungan antara kepemimpinan dan kinerja keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat diterima sebagai satu "*trueisme*" apabila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawan. (Hartono & Rotinsulu, 2015: 980) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Bangun, 2014: 112).

Selain mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus mendisiplinkan karyawan. Kedisiplinan memiliki peran sentral dalam membentuk etos kerja yang produktif. Kesadaran dalam berdisiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan keahliannya sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal. Jadi disiplin

kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Masalah ke dua dalam perusahaan ini adalah masalah disiplin kerja. Banyak karyawan dalam perusahaan ini yang jam istirahat makan lebih dari 1 jam, karyawan kerja pulang jam 6 tidak mendapat gaji lembur, armada kapal yang selalu di pindahkan ke kapal yang lain, sehingga mereka jadi malas mau merawat kapal dengan baik jadi kapal fasilitas banyak yang rusak. armada jarang di kapal setelah kapal sandar di jetty.

Kinerja Karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam setiap situasi dan keadaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan pelayanan publik, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya visi misi organisasi yang optimal(Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016: 254) .

Masalah ke tiga adalah masalah kinerja karyawan, Ada beberapa masalah di perusahaan ini yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, misalnya pembuatan dokumen kapal atau clearance untuk masuk dan keluar kapal masih

terdapat kesalahan. Banyak hal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, misalnya kurang teliti dalam pembuatan dokumen kapal, kurang kesadaran karyawan akan pentingnya pekerjaan, ketidakjelasan instruksi dan informasi yang diberikan atasan, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan kurangnya komunikasi serta koordinasi antar divisi.

Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai kerja yang baik, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, rekan sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Berlian Shipping”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Perputaran armada yang tinggi
2. Kurang perhatian antar atasan dengan bawahan.
3. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan.

4. Atasan lebih perhatikan/ percaya karyawan lama dari pada karyawan baru
5. Armada jarang di kapal setelah kapal sandar di jetty.
6. Pembagian tugas dari atasan yang kurang jelas siapa yang melakukannya,
7. Kurang teliti dalam pembuatan dokumen kapal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, batasan masalah dalam penelitian ini adalah” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Berlian Shipping”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa masalah, antara lain sebagai berikut.

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Berlian Shipping?
2. Apakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Berlian Shipping?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Berlian Shipping?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah.

1. Untuk mendeskripsikan bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Adhi Berlian Shipping.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adhi Berlian Shipping.
3. Untuk mendeskripsikan bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adhi Berlian Shipping.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak. Manfaat-manfaat tersebut adalah sebagai berikut.

1.6.1 Secara Teoritis

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah wawasan pengetahuan dibidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Berlian Shipping di Kota Batam.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam bagi pihak perusahaan mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan beserta hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga perusahaan tersebut dapat mengambil

keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Berlian Shipping di Kota Batam, serta menjadi sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) adalah cara memimpin suatu organisasi, meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dengan kepemimpinan yang baik proses manajemen berjalan lancar, bawahan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Robert dalam (Bangun, 2014: 112) Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi orang lain ke arah kemauan bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan (Bangun, 2014: 113). James *et. al.* dalam (Nababan, 2014: 210) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. 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 Tampubolon dalam (Nababan, 2014: 210).

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Nababan, 2014: 210). Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang (Lukita, 2015: 50). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. (Trang, 2013: 210). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan (Hartono & Rotinsulu, 2015: 910). Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

2.1.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe-tipe menurut (Syamsul, 2015 : 89) ada 6 tipe gaya kepemimpinan :

1. Tipe pemimpin yang otokratik. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bahwa sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, 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: dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan, sistem perintah yang sering dipergunakan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
3. Tipe pemimpin yang paternalistik. Gaya kepemimpinan dengan tipe ini memiliki sifat; menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, sering bersikap mau tahu.
4. Tipe pemimpin yang kharismatik. Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi

sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif. Karena literature yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini

5. Tipe pemimpin yang demokratik. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi modern karena: ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
6. Tipe pemimpin yang laissez faire ini seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literatur tentang kepemimpinan juga tidak banyak membahas tipe kepemimpinan ini. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan sebagai karakteristik utama pemimpin yang laissez faire. seorang pemimpin yang laissez faire berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

2.1.1.3 Implikasi Teori Kepemimpinan Dalam Perusahaan

Implikasi teori kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan maksudnya adalah seberapa jauh pemimpin perusahaan mampu mentransformasi pendekatan teori-teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga

pimpinan perusahaan memiliki kemampuan memengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2015: 233).

Sebagaimana diketahui bahwa pengelolaan aktivitas sumber daya manusia organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuan, maka kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan operasi perusahaan. Dengan demikian dapat dilihat beberapa implikasi teori kepemimpinan dan realita yang ada pada karyawan perusahaan (Sutrisno, 2015: 233)

Teori sifatnya mensyaratkan bahwa seorang pemimpin hendaknya memiliki keunggulan sifat yang melebihi sifat dari bawahannya, sehingga pemimpin dapat menjadi panutan dari pada bawahannya, karena memiliki sifat-sifat yang tidak dimiliki oleh bawahannya.

Selanjutnya teori perilaku, mencoba memandang perilaku pemimpin dalam dua orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan manusia. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengarahkan kedua orientasi tersebut secara maksimal. Realitanya, tidak banyak pemimpin organisasi memandukan kedua orientasi tersebut secara maksimal, sebagian cenderung berorientasi pada hubungan manusia, dan ada pula pemimpin yang tidak memiliki yang tidak memiliki kedua-keduanya.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2014: 34) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau

kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.2 Disiplin kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kepatuhan atau ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing. Jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Wahyuni, 2017: 131)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Lengkong Victor, 2017: 489)

(Mangkunegara, 2013: 129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Bangun, 2014).

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013: 129)ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan

sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Indikator Disiplin

Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2013: 194-198). Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

1. Teladan Pemimpin, Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
2. Balas Jasa, Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.
3. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kinerja yang lebih baik.
4. Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah / mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta

menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

5. Sanksi Hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
6. Ketegasan, Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menerapkan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan dan setiap karyawan yang indisipliner akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang ditetapkan

2.1.2.4 Faktor-faktor dalam penilaian disiplin kerja

Menurut (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014: 519) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan, atau perbaikan.
2. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
3. Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
4. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
5. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya factor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua factor, yaitu factor intrinsic dan factor ekstrinsik, (Wahyuni, 2017: 139) merumuskan factor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua factor kepribadian dan factor lingkungan.

1) Factor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. System nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat

identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin -terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

c) Disiplin karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan ini punya system nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan-aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. Selain factor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan system penghargaan yang lainnya merupakan factor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan system penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

(Lengkong Victor, 2017: 489) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain :

1. Penataan kehidupan bersama
2. Pembangunan kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Fungsi pemaksaan
5. Fungsi hukuman
6. Fungsi menciptakan

Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014: 516). Sedangkan menurut (Wahyuni, 2017: 132), kinerja karyawan adalah penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Menurut (Trang, 2013: 210) kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Lukita, 2015: 50), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana

individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014: 514).

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “*like* dan *dislike*”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut (Lukita, 2015: 50) ,menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”.

Kemungkinannya antara lain adalah :

1. Para atasan yang menilai bawahannya.
2. Bawahan yang menilai atasannya.
3. Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.
4. Penilaian pegawai sendiri.
5. Penilaian dengan multisumber, dan
6. Sumber-sumber dari luar.

(Dessler, 2013: 78) juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

Menurut (Dessler, 2013: 78) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : mmebutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Lukita, 2015: 50).

Menurut(Dessler, 2013: 78), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan

prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

2.1.3.3 Proses Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk melakukan penilaian kinerja dapat digunakan metode penilaian kinerja 360°. Metode penilaian kinerja 360° mengungkap mekanisme dimana kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya yaitu :

1. atasan,
2. rekan kerja,
3. mitra,
4. anak buah,
5. pelanggan.

Pada intinya, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja karyawan. Dalam implementasinya, jika pada metode konvensional para atasan menemui anak buah mereka satu per satu untuk mendiskusikan penilaian kinerja yang mereka berikan, pada metode penilaian 360° mereka bertemu dengan anak buah mereka untuk membahas umpan balik yang mereka terima dari banyak pihak. (Dessler, 2013: 78) Tentu saja, pihak-pihak yang dimintai masukan ini terbatas pada orang-orang yang diyakini mampu menggambarkan kinerja si karyawan. Dengan mendapatkan umpan balik 360°,

karyawan akan terbantu untuk menilai diri mereka sebagaimana orang-orang disekitar mereka melihat mereka.

Umpan balik tersebut bisa mengungkapkan area-area dimana si karyawan sudah menunjukkan kinerja yang sangat bagus dan area-area dimana mereka masih perlu meningkatkan diri. Manajer akan melihat metode ini sebagai metode yang lebih objektif dan akurat. Mereka bisa mendapatkan umpan balik yang tidak bisa dari sumber-sumber anonim yang mengetahui kinerja anak buah mereka, dan dengan demikian mereka juga bisa terbebas dari tuduhan melakukan favoritisme. Meskipun demikian, dalam realitanya, metode penilaian 360° tidak berjalan tanpa kontroversi. Sejumlah penelitian memang menunjukkan adanya korelasi yang positif antara penerapan metode ini dengan peningkatan produktivitas, namun beberapa penelitian lain justru menampilkan adanya korelasi yang negatif di antara kedua faktor tersebut. (Dessler, 2013: 79).

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015: 152), indikator penilaian kinerja meliputi:

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang menghasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita akan melakukan sesuatu dengan benar.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi

6. Keselamatan Kerja

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.1.4 Keterkaitan Antara Variabel

2.1.4.1 Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang

pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya(Nababan, 2014: 212). (Tampubolon saur, 2014: 124)menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja anggota. Jadi hubungan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja adalah saling mempengaruhi.

2.1.4.2 Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Lengkong Victor, 2017: 489)menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan anggota memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota. Jadi hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah saling mempengaruhi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Dewi Sandy Trang (2013)	GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Analisis Regresi berganda	Sebelumnya memperlihatkan responden Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari jenis kelaminnya, sebagian besar adalah pria dengan tingkat persentase sebesar 55,4%. Karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih dominan dengan persentase sebesar 27,1%. Hal ini menandakan banyak karyawan yang masih dalam usia sangat produktif untuk bekerja. Tingkat pendidikan didominasi oleh Diploma sebesar 47,8%. Tingkat pendidikan tersebut dianggap masih kurang, sehingga mengharuskan para karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dilihat dari golongan, sebagian besar responden menduduki golongan III dengan tingkat persentase sebesar 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa taraf hidup karyawan sudah cukup sejahtera. Dan yang terakhir adalah status pernikahan dimana sebesar 75% karyawan telah

				menikah.
2	Rika Wahyuni (2017)	PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELUK LUAS PADANG	Analisis Regresi linear berganda	<p>1. Nilai konstanta sebesar 3,239 berarti bahwa jika variabel pengawasan pimpinan, disiplin kerja, penempatan kerja, dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,239.</p> <p>2. Nilai koefisien beta pada variabel penempatan kerja sebesar 0,359 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pengawasan pimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,359 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pengawasan pimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,359, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.</p> <p>3. Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja sebesar 0,186 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,186 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,186, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.</p>
3	Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015)	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INTI CITRA RASA MANADO	Uji validitas dan reliabilitas	Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 49 maka nilai r tabel yang diperoleh melalui tabel r <i>product moment pearson</i> dengan df (<i>degree of freedom</i>) = $n - 2$, jadi $df = 49 - 2 = 47$, maka r tabel = 0,240. Data dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Untuk

				melihat reliable atau tidaknya data tersebut maka bisa dilihat dari nilai <i>Cronbach's Alpha</i> , jika nilai $\alpha \geq$ dari 0.60 maka data tersebut reliable
4	Joyce Sagita Novyanti (2015)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA PROVINSI SULAWESI TENGAH	Analisis Jalur	<p>1. Motivasi kerja lingkungan kejadian disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.</p>
5	Marsono (2013)	KARYAWAN PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA	Analisis Jalur	<p>1. Motivasi memberi kontribusi positif terhadap kinerja karyawan PT. Satwiga Mustika Naga Contractor, motivasi kerja akan memberikan sesuatu yang terbaik bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan baik waktu maupun tenaga demi tercapainya target yang diinginkan.</p> <p>2. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, bahwa disiplin tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Satwiga Mustika Naga Contractor, hal ini disebabkan karena teladan pimpinan, dan sanksi hukuman belum efektif dilakukan serta belum</p>

				menjadi budaya di dalam perusahaan.
6	Melinda Susan Rugian, Ivonne Saerang dan Victor Lengkong (2017)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BANK BTPN TBK CABANG UTAMA MANADO)	Teknik Sampling secara probabilitas	-Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika nilai validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3), Konflik Pekerjaan-Keluarga (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado pada <i>Corrected item-total correlation</i> > 0,300. -Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3), Konflik Pekerjaan-Keluarga (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado pada <i>Cronbach alpha</i> > 0,600.
7	Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan	Analisis Regresi Linier Berganda	Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Selain telah diketahui presentase umur terbanyak dari data kuisioner, data dari kuisioner diklasifikasikan pula melalui jenis kelamin responden. Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada

				<p>perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu dari hasil yang telah di dapat dapat terlihat pada tabel berikut :</p> <p>Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang</p>
8	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L.Sepang (2016)	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUTTENGGOMALUT</p>	Data Primer dan Data Sekunder	<p>Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian ini diuji dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini berpedoman pada nilai Cronbach Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliable.</p>
9	Priyono, M arzuki and Yoyok Soesatyo (2016)	<p>INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES</p>	Multiple regression analysis	<p>Multiple regression analysis used in this study to determine the effect of motivation (X1) and discipline (X2) on employee performance (Y) on the CV. Eastern Star Home in Surabaya. After knowing the results of the test</p>

				assumptions, will be conducted multiple regression analysis. To simplify the calculation, use SPSS software version 20.0, so that the data obtained as follows.
10	Ali M.Alghazo and Meshal AL-Anazi (2016)	THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE'S MOTIVATION	Analyze d accordin gly	Survey results were compiled and entered in SPSS and results were analyzed accordingly. Applicable descriptive and inferential statistics has been extracted. For the results collected from the interviews (qualitative data), it was analyzed using thematic and coding.

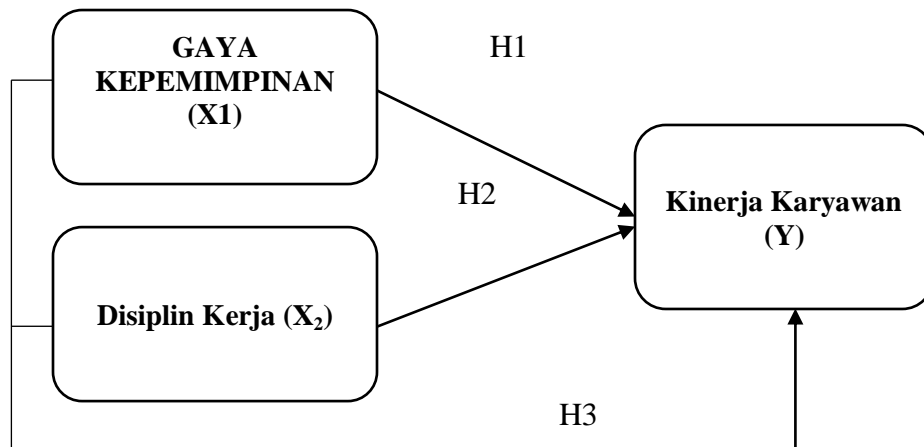
Sumber : Jurnal ISSN

Setelah menganalisa penelitian-penelitian sebelumnya penulis dalam melakukan penelitian ini menitik beratkan kepada bagaimana, Gaya Kepemimpinan dan Displin kerja dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan di PT Adhi Berlian Shipping, sehingga diharapkan masing-masing variabel dalam penelitian ini saling berhubungan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variable gaya kepemimpinan dan displin kerja , terhadap kinerja karyawan. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan teori-teori pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT ADHI BERLIAN SHIPPING menjadi

objek dalam penelitian, dimana kuesioner tersebut berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mencangkup variabel yang di teliti, yaitu gaya kepemimpinan , disiplin kerja dan kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ADHI BERLIAN SHIPPING.

2. H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ADHI BERLIAN SHIPPING.
3. H₃: Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan pada PT ADHI BERLIAN SHIPPING.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitian adalah kasual-komparatif (*Casual Comparative Research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau scoring (Sugiyono, 2014: 7). Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen, dan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Adhi Berlian Shipping. Penelitian ini merupakan metode *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terdapat variabel-variabel yang akan diteliti, dan penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara penelitian dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014: 38). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen).

3.2.1 Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 38). Pada penelitian ini, variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan di lambangkan dengan Y. Kinerja karyawan adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015: 152) , indikator penilaian kinerja (Y) adalah sebagai berikut.

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang menghasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

6. Keselamatan kerja

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

3.2.2 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014: 39). Variabel Independen untuk penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang di lambangkan dengan X_1 dan disiplin kerja yang dilambangkan X_2 .

Menurut (Kartono, 2014: 34), indikator gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya.

3. Kemampuan komunikasi

Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita.

Menurut (Hasibuan, 2013: 194-198) indikator disiplin kerja (X_2) adalah sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan

Mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan pemimpin

Berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Menpengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kinerja yang lebih baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menerpkan aturan-aturan yang ada didalam perusahaan dan setiap karyawan yang indisipliner akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang diterapkan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi orang lain ke arah kemauan bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan.	1.Kemampuan mengambil keputusan 2.Kemampuan memotivasi 3.Kemampuan komunikasi 4.Kemampuan mengendalikan bawahan 5.Tanggung jawab 6.Kemampuan mengendalikan emosional	Likert
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin merupakan kepatuhan atau ketaatan pada peraturan - peraturan atau ketentuan - ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerja,berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.	1. Teladan pemimpin 2. balas jasa 3. keadilan 4. waskat 5. sanksi hukuman 6. Ketegasan	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan kerja	Likert

Sumber: Tinjauan Pustaka

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut(Sugiyono, 2014: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan kateistik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2014: 61) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Pada teknik sampling dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probabilitas dan non probabilitas. Probabilitas meliputi *area random*. Sedangkan non probabilitas meliputi sampling sistematis, sampling kuota, smpling aksidental, *purposive* sampling, sampling jenuh dan *snowball sampling*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Adhi Berlian Shipping. Dan berdasarkan data yang diperoleh dari pihak manajemen jumlah karyawan di PT Adhi Berlian Shipping sebanyak 105 orang karyawan atau responden. Teknik yang digunakan didalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh

populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi yang ada yaitu sebanyak 105 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*).

3.4 Instrumen Penelitian

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yakni kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner. Jadi, instrumen merupakan alat untuk melakukan suatu penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data mutlak sangat diperlukan dalam setiap kegiatan penelitian. Hal ini mengingat bahwa data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi mengenai hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, yakni.

1. Observasi (pengamatan), dimana observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung tentang situasi keadaan yang terjadi dan keseharian pelanggan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan bertujuan mendapatkan data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Interview (wawancara), dimana wawancara dengan melakukan dialog secara langsung kepada pemilik usaha dan para karyawan yang bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi tentang penelitian yang dilakukan.
3. Kuesioner, yang merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh responden tentang pendapat mereka mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Berlian Shipping

3.6 Metode Analisis Data

Statistika parametrik diisyaratkan bahwa data yang diolah minimal berskala interval. Data skala ordinal (Skala Likert) yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan kepada responden perlu ditransformasi menjadi skala interval. Teknik transformasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan method of successive interval (MSI). Metode MSI diterapkan dengan menggunakan program excel.

Tabel 3.2 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala likert	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Ragu – ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber :(Sugiyono, 2014: 93)

3.6.1 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Berganda, merupakan alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Y) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1)(X2)(X3).....(Xn) dengan satu variabel terikat. Dimana variabel terikatnya (Y) adalah Kinerja kerja dan variabel bebasnya adalah Keadilan Interaksional dan Disiplin kerja . Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal dua, yang dirumuskan.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad \text{Rumus 3.1 Regresi}$$

Keterangan : Y = Kinerja Kerja

b = Koefisien regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

2. Koefisien Determinasi, koefisien determinasi berganda (R²) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas (X1, X2, X3, X4,, Xn) pengaruhnya

terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Metode Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 93).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.6.3 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable, karena kebenaran data yang diolah menentukan kualitas hasil penelitian. Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pernyataan penelitian, pengujian hipotesis penelitian dapat menggunakan alat bantu SPSS.

3.6.4 Uji Validitas

Menurut(Sugiyono, 2014: 69) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditas suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki

validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pernyataan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Berikut tabel yang menggambarkan *range* validitas.

Tabel 3.3 *Range* Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Sugiyono, 2014: 69)

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Korelasi Bivariate Pearson (*Pearson Product Moment*). Analisis ini dilakukan untuk mengorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya. Jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan skor total dari item tersebut. Suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diteliti oleh peneliti (Wibowo, 2012: 36).

Menurut (Wibowo, 2012: 36), Besaran nilai koefisien korelasi product moment dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

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

Rumus 3.2 Person Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n= jumlah banyaknya subjek

Menurut (Wibowo, 2012: 37), nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan nilai sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.5 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014: 37), pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument. (Sugiyono, 2014: 37) mengemukakan bahwa instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan

beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Azwar dalam (Wibowo, 2012: 37), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrument pengumpulan data yaitu metode Cronbach's Alpha. Data dikatakan reliable apabila r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel $df = (\alpha, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber:(Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σt^2 = jumlah varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliable atau tidak jika:

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel.

2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang cukup, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

3.6.6 Uji Asumsi Klasik

Setelah dilalukan uji kualitas data, maka hal selanjutnya yang harus dilakukan adalah Uji Asumsi Klasik untuk memenuhi syarat data yang akan diuji pengaruhnya nanti dengan menggunakan uji regresi. Dalam uji asumsi klasik akan dilakukan uji data dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas Dan Uji Heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 87)

3.6.7 Uji Normalitas

Data dalam penelitian ini adalah data interval, maka statistik yang digunakan adalah statistik parametris yang digunakan untuk menganalisis data interval. Asumsi yang digunakan dalam statistik ini adalah data harus berdistribusi normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan persamaan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut (Wibowo, 2012: 62), uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai

probabilitas distribusi teorik dari jenis distribusi probabilitas yang diasumsikan terhadap distribusi *empiric*. Persamaan untuk mencari nilai Kolmogorov adalah sebagai berikut:

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov menggunakan nilai asymp. Sig. Jika nilai asymp. Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai asymp. Sig lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. Nilai Kolmogorov hitung juga bisa dibandingkan dengan nilai Kolmogorov tabel dengan kaidah:

1. Jika nilai Kolmogorov hitung $<$ nilai Kolmogorov tabel, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Kolmogorov hitung $>$ nilai Kolmogorov tabel, maka data berdistribusi tidak normal.

Menurut(Wibowo, 2012: 62), data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell – shaped curve*. Dan jika melihat pada diagram *normal P-P Plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis, demikian pula jika memiliki titik-titik pada *scatter plot* terlihat titik-titik tersebut menyebar, maka data dikatakan berdistribusi normal.

3.6.8 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah ada kolerasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. (Sanusi, 2012: 136) menyebutkan bahwa pendeteksian terhadap multikolinieritas

dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflating Factor* (VIF) dari analisis regresi. Jika nilai VIF besar dai 10, maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi

3.6.9 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012: 93) uji heteroskedastistitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *Variance* dari *residual* suatu pengamatan ke perngamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*, sebaliknya, apabila berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

Uji *heteroskedastisitas* diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala tersebut. Untuk melakukan uji ini digunakan metode Greyser dengan cara mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alphanya (0,05) maka model tidak mengalami *heteroskedastisit* (Wibowo, 2012: 93).

3.7 Uji Pengaruh

Dalam uji pengaruh akan dilakukan 2 uji yaitu uji regresi linier berganda dan uji koefesien berganda yang diuraikan sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas menurut (Sanusi, 2012: 134).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier berganda}$$

Sumber : Sanusi (2011:134)

Dimana :

Y = loyalitas konsumen

X₁ = variabel kualitas pelayanan

X₂ = variabel kepuasan pelanggan

a = konstanta

b₁b₂ = koefesien regresi

e = variabel pengganggu

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut(Wibowo, 2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah dan presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefesien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefesien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh variabel X (variabel bebas). Uji R² (koefesien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R² mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji Regresi Parsial (Uji - t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $prob-sig < \alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 68).

Formula untuk regresi parsial sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji - t}$$

Sumber: (Priyatno, 2010: 68)

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel independen ke i.

S_{b_i} = Standar *error* koefisien regresi variabel independen ke i.

Menurut (Priyatno, 2010: 68), Langkah-langkah untuk uji-t adalah sebagai berikut.

1. Merumuskan hipotesis
 - a. H_0 : X tidak berpengaruh terhadap Y
 - b. H_a : X berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan tingkat signifikan (sig 0,05 atau $\alpha = 5\%$)
3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel
5. Kriteria pengujian
 - a. Ho diterima bila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
 - b. Ho ditolak bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

3.8.2 Uji Regresi Simultan (Uji - F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{prob-sig} < \alpha = 5\%$ berarti bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap dependen (Priyatno, 2010: 68).

Formula untuk regresi simultan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 5.6 Uji - F}$$

Sumber: (Priyatno, 2010: 68)

Keterangan:

R^2 = Korelasi determinas

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Menurut (Priyatno, 2010: 68), Langkah-langkah untuk uji-F adalah sebagai berikut.

1. Merumuskan hipotesis
 - a. H_0 : X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y
 - b. H_a : X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan tingkat signifikan (sig 0,05 atau $\alpha = 5\%$)
3. Menentukan F hitung
4. Menentukan F tabel
5. Kriteria pengujian
 - a. H_0 diterima bila F hitung \leq F tabel
 - b. H_0 ditolak bila F hitung $>$ F tabel
6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

3.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.9.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah PT Adhi Berlian Shipping yang beralamat di Komplek Trikarsa Ekualita Blok B No.24 Kec Sei panas Kel. Batam Centre, Kota Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Berlian Shipping.

3.9.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa mencari fenomena/ latar belakang masalah, menentukan judul, mencari jurnal pendukung, studi pustaka, menyusun proposal.

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan November 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	September 2017				Oktober 2017				November 2017				Desember 2017				Januari 2018			
Mencari fenomena																				
Menentukan judul																				
Mencari jurnal pendukung																				
Studi Pustaka																				
Penentuan model penelitian																				