

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL
TRANS OCEANIA LOGISTIK**

SKRIPSI



**Oleh:
Chaterine Dania Wasatan
150910397**

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL
TRANS OCEANIA LOGISTIK**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Chaterine Dania Wasatan
150910397**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 2 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



Chaterine Dania Wasatan

150910397

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GLOBAL TRANS OCEANIA LOGISTIK**

SKRIPSI

Untuk memperoleh salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Chaterine Dania Wasatan
150910397

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 2 Februari 2019


Mauli Siagian, S.Kom., M.Si
Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang 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 Bisnis di 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 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 di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M. Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam dan juga dosen pembimbing Skripsi;
4. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis;
5. Bapak Ismed Syafriady selaku Direktur pada PT Global Trans Oceania Logistik;
6. Kepada orangtua saya dan saudara-saudara atas doanya dan selalu mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi;
7. Seluruh teman-teman seperjuangan penulis yang mendukung dan memberikan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi;
8. Para responden atas partisipasi dan dukungannya;
9. Serta semua pihak yang tidak penulis sebutkan satu per satu.

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

Batam, 2 Februari 2019

Penulis, Chaterine Dania Wasatan

ABSTRAK

PT Global Trans Oceania Logistik adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu Jasa Pengurusan Transportasi (JPT). Perusahaan ini melayani jasa ekspor dan impor dari Batam ke Singapura dan dari Singapura ke Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 105 responden dari populasi, dan pengujian datanya menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 25. Hasil penelitiannya yaitu kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik. Dari hasil penelitian koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,423 yang berarti besarnya peranan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 42,3% dan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Global Trans Oceania Logistics is a company engaged in freight forwarding services. The company serves export and import services from Batam to Singapore and from Singapore to Batam. This study aims to determine the extent to which leadership and work discipline are able to improve employee performance at PT Global Trans Oceania Logistics. This study uses quantitative methods with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. By using saturated samples as many as 105 respondents from the population, and testing the data using the SPSS (Statistical Package for the Social Science) program version 25. The results of the research are leadership partially has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. Leadership and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Global Trans Oceania Logistics. From the results of the determination coefficient study (R^2) obtained results of 0.423 which means that the role of leadership variables and work discipline is able to explain the variable employee performance by 42.3% and the remaining 57.7% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keyword: *Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoristis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori	10
2.1.1. Kepemimpinan	10
2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.1.2. Dimensi-Dimensi Kepemimpinan	11
2.1.1.3. Indikator-Indikator Kepemimpinan	12
2.1.2. Disiplin Kerja	13
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	13
2.1.2.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja	14
2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	15
2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	15
2.1.3. Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Pemikiran	26
2.4. Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	27
3.2. Operasional Variabel	27
3.3. Populasi dan Sampel	29
3.3.1. Populasi	29
3.3.2. Sampel	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Instrumen Penelitian	30
3.6. Metode Analisa Data	31
3.6.1. Analisis Deskriptif	31
3.6.2. Uji Kualitas Data	32
3.6.2.1. Uji Validitas	32
3.6.2.2. Uji Reliabilitas	32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	33
3.6.3.1. Uji Normalitas	34
3.6.3.2. Uji Multikolinieritas	34
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	35
3.6.4. Uji Pengaruh	35
3.6.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	36
3.6.5. Uji Hipotesis	37
3.6.5.1. Uji-t (parsial)	37
3.6.5.2. Uji F (simultan)	38
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian	39
3.7.1. Lokasi Penelitian	39
3.7.2. Jadwal Penelitian	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden	41
4.1.1. Jenis Kelamin	41
4.1.2. Usia	42
4.1.3. Masa Kerja	42

4.2. Analisis Deskriptif	43
4.2.1. Hasil Uji Validitas	43
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	46
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	46
4.3.1. Hasil Uji Normalitas	46
4.3.2. Histogram	48
4.3.3. P-P Plot	49
4.3.4. Hasil Uji Multikolinieritas	50
4.3.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
4.4. Hasil Uji Pengaruh	51
4.4.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
4.4.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.5. Hasil Uji Pengaruh	54
4.5.1. Hasil Uji-t (Parsial)	54
4.5.2. Hasil Uji F (Simultan)	56
4.6. Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Histogram	48
Gambar 4.2 Grafik Normal <i>P-P Plot of Regression</i>	49

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 3.2. Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian	40
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	43
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	44
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Kinerja	45
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Data	46
Tabel 4.8. Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> Test	47
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4.13. Hasil Uji-t	55
Tabel 4.14. Hasil Uji F	56

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. <i>Product Moment</i>	32
Rumus 3.2. <i>Cronbach Alpha</i>	33
Rumus 3.3. Regresi Linier Berganda	35
Rumus 3.4. Uji-t	38
Rumus 3.5. Uji F	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari keberhasilan dalam mengelola keuangan ataupun pemasaran, tetapi juga ditentukan dalam keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah suatu aset penting bagi perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berjalan. Pernyataan ini didukung oleh (Mang et al, 2017:3541) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dimana setiap perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia untuk bisa membantu suatu perusahaan agar dapat berjalan dan mencapai tujuannya.

Suatu perusahaan dan sumber daya manusia tidak dapat berjalan tanpa adanya seorang pemimpin. Pemimpin harus mampu memimpin karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki sifat yang bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, jujur, sabar dan bertanggung jawab. Pernyataan ini didukung oleh (Walangitan, 2017:3149) yang menyatakan bahwa sifat pemimpin yang baik pada umumnya yaitu sifat kebijaksanaan, kritis, tegas, adil dan bertanggung jawab.

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor penting karena seorang pemimpin akan mengarahkan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan itu bukanlah tugas yang mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pernyataan ini didukung oleh (Arifai, 2018:23) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam pencapaian tujuan. Pemimpin juga harus mengerti setiap perilaku bawahannya yang memiliki sifat yang berbeda-beda.

Pemimpin yang baik akan mementingkan disiplin kerja, maka dari itu terdapat banyak peraturan yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan agar karyawan tetap disiplin. Akan tetapi terdapat karyawan yang melanggarnya dengan sengaja maupun tidak sengaja. Jika perusahaan memiliki disiplin kerja yang baik, maka akan memiliki kinerja yang baik pula. Kedisiplinan menjadi kunci utama terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia menjalankan semua tugas dan peraturan yang diberikan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Mahbub, 2017:75) yang menyatakan bahwa disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik maka karyawan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, efisiensi, efektivitas serta kesadaran karyawan dalam menaati peraturan. Disiplin

kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja yang tinggi pula. Pernyataan ini didukung oleh (Husain, 2018:131) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya dan merupakan kesadaran seseorang menaati peraturan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti ingin mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik, kita dapat melihat apakah karyawan menyukai pekerjaan tersebut. Kemampuan seorang karyawan tercermin dari kinerjanya, jadi setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai. Pernyataan ini didukung oleh (Walangitan, 2017:3149) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pelayanan yang terbaik adalah pelayanan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan jasa harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan pelayanan tersebut bersumber dari sumber daya manusia. PT Global Trans Oceania Logistik adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu Jasa Pengurusan Transportasi (JPT). PT Global Trans Oceania Logistik adalah agen dari Toll (Asia) Logistics Pte Ltd yang berpusat di Singapura. Perusahaan ini melayani jasa ekspor dan impor dari Batam ke Singapura dan dari Singapura ke Batam.

Penelitian ini dilakukan pada PT Global Trans Oceania Logistik yang terletak di kota Batam, yang berlokasi di Jl. Duyung, Ruko Graha Tiberias, Batu Ampar.

Perusahaan ini bergerak di bidang logistik. Untuk penyinggahan kapal Roro dari Singapura ke Batam terletak di Sekupang, disana akan dilakukan bongkar muat peti kemas. Alasan penelitian ini dilakukan pada PT Global Trans Oceania Logistik karena peneliti bekerja di perusahaan tersebut sehingga memudahkan pengambilan data.

Terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan dalam PT Global Trans Oceania Logistik salah satunya adalah kepemimpinan. Setiap pemimpin mempunyai sikap yang berbeda dalam memimpin suatu perusahaan karena masalah yang dihadapinya berbeda-beda. Pemimpin yang tidak memerhatikan karyawannya dalam melakukan pekerjaan cenderung membuat karyawan menjadi kurang efektif. Terkadang pemimpin sangat sibuk sehingga menyampaikan informasi dengan terburu-buru, karyawan yang kurang mengerti bermaksud untuk menanyakan kembali apa yang disampaikan pemimpin, tetapi pemimpin tidak langsung merespons atau tidak menjawabnya, dalam hal ini akan terjadi *miss communication* antara pemimpin dan karyawan. Ketika karyawan mengirimkan laporan yang harus segera diproses kepada pemimpin melalui *email*, pemimpin juga tidak langsung membaca atau membalas *email*nya. Pemimpin jarang memeriksa pekerjaan yang dilakukan karyawannya dan pemimpin juga kurang tegas dalam mengarahkan karyawannya maupun dalam membuat peraturan yang ada di perusahaan, hal ini yang menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin.

Kedisiplinan sering menjadi kendala dalam perusahaan karena disiplin menjadi masalah yang berulang-ulang terjadi disetiap perusahaan. Karyawan yang tidak

disiplin pada PT Global Trans Oceania Logistik dipengaruhi oleh kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kurangnya disiplin pada waktu kerja menjadi masalah utama pada perusahaan ini. Beberapa karyawan sering datang terlambat maupun pulang lebih awal. Pada waktu istirahat karyawan sering keluar sebelum waktunya dan bahkan terlambat masuk kerja. Perusahaan ini tidak memiliki peraturan yang tegas dalam waktu kerja tetapi karyawan harus menyelesaikan tugasnya yang dikerjakan sesuai dengan *deadline* atau waktu yang ditentukan sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda.

Waktu kerja yang ditentukan adalah dari pukul 08:30 WIB sampai dengan pukul 17:00 WIB. Tetapi tidak ada peraturan tertulis untuk waktu kerja, dimana tidak terdapat sanksi bagi karyawan yang terlambat maupun izin, oleh karena itu akan menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin. Salah satu cara untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan di PT Global Trans Oceania Logistik yang masih rendah dilihat dari tingkat keterlambatan dan pulang cepat karyawan yang cukup tinggi.

Tabel 1.1. Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan

No	Keterangan	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep
1	Terlambat 1 – 15 menit	4	3	3	5	5
2	Terlambat 15 – 30 menit	2	4	6	3	5
3	Terlambat > 30 menit	1	3	2	3	3
4	Pulang Cepat 1 – 15 menit	2	3	4	3	2
5	Pulang Cepat 15 – 30 menit	2	1	2	1	3
6	Pulang Cepat > 30 menit	2	5	2	2	3

Sumber: PT Global Trans Oceania Logistik

Bagi kebanyakan perusahaan, kinerja merupakan masalah yang serius bagi perusahaan. Beberapa karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik tidak mementingkan tugas yang seharusnya menjadi kewajiban mereka. Karyawan selalu menunda pekerjaan yang ada serta kurang tanggung jawab terhadap tugasnya. Terdapat karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya, melainkan karyawan sering menonton *youtube* dan mendengarkan lagu, sehingga tidak konsentrasi dalam bekerja dan hal ini akan membuat kinerja karyawan menurun. Terdapat beberapa karyawan bermain *game* pada saat jam kerja, hal ini akan mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan sering kurang teliti dalam membuat laporan maupun dalam pengetikan dokumen akan menyebabkan peti kemas ditahan karena ketika diperiksa oleh petugas ternyata laporan tidak sama dengan aktual. Kurangnya ketelitian, tanggung jawab dan kurangnya konsentrasi akan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian pada PT Global Trans Oceania Logistik yang diambil berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pemimpin tidak memerhatikan karyawannya dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang efektif.
2. Pemimpin yang menyampaikan informasi dengan terburu-buru akan menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian pesan.
3. Disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja menjadi kurang optimal.
4. Terdapat karyawan yang menonton *youtube* maupun mendengarkan lagu sambil bekerja sehingga akan menyebabkan konsentrasi dalam bekerja menurun.
5. Kurangnya ketelitian, tanggung jawab dan konsentrasi menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, kerana keterbatasan waktu peneliti maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu

pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Objek Penelitian/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa yang ingin meneliti variabel yang sama.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran perusahaan (Rozzyana, 2018: 28). Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Sahur, 2017: 22). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Ridwan, 2018: 100).

Kepemimpinan adalah sebagai proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang seharusnya mereka lakukan serta bagaimana melakukan tugas dengan efektif, maupun proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Indriyanti, 2018: 52). Tugas pokok kepemimpinan adalah membimbing, memberi petunjuk, mendidik dan mengelompokkan. Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah perencanaan, pengawasan,

pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi (Nurjana, 2017: 51).

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, memengaruhi dan membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Sehingga seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi orang lain tanpa paksaan agar mereka mewujudkan tujuan perusahaan (Karsono, Kurniasih, & Puspita, 2017: 88). Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan karyawannya (Lestari, 2018: 100). Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi ataupun memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan (Siagian & Wasiman, 2018: 4).

2.1.1.2. Dimensi-Dimensi Kepemimpinan

Kepemimpinan dibagi menjadi lima dimensi (Hasibuan & Bahri, 2018: 74), yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Terdapat tiga dimensi kepemimpinan (Rozzyana, 2018: 30), yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal
2. Peran yang bersifat informasional
3. Peran sebagai pengambilan keputusan

2.1.1.3. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Terdapat lima indikator kepemimpinan (Siagian & Wasiman, 2018: 5), yaitu:

1. Kebutuhan mencapai hasil, yaitu bertanggung jawab dan bekerja keras untuk sukses.
2. Intelegensi, yaitu menggunakan pertimbangan yang matang dan mempunyai alasan yang jelas serta kemampuan berpikir.
3. Mampu mengambil keputusan, yaitu dapat mengambil keputusan yang sulit tanpa ragu-ragu.
4. Inisiatif, yaitu dimulai dari diri sendiri dan melakukan pekerjaan dengan baik serta dengan pengawasan yang minimal.
5. Kemampuan supervisi, yaitu dapat bekerja sama dengan orang lain.

Terdapat empat indikator kepemimpinan (Ridwan, 2018: 99), yaitu:

1. Pengarah (*Directive*)
2. Pendukung (*Supportive*)

3. Partisipatif (*Participative*)
4. Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented*)

Terdapat tiga indikator kepemimpinan (Rozzyana, 2018: 30), yaitu:

1. Penggerak dan penghubung
2. Pemonitor, penyebaran, dan juru bicara
3. *Entrepreneur* dan *disturbance handler*

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi (Irwansyah, 2018: 370). Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Barlian, 2018: 273). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk memotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan juga kesediaan karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Mang, Mariani, & Sariyathi, 2017: 3544).

Disiplin pada umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan atau ketentuan yang berlaku dilingkungan perusahaan, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerja, maka tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Siagian, 2018: 24). Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahannya karena melanggar prosedur atau peraturan perusahaan (Rukhayati, 2018: 100). Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang berniat mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan. Dengan kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap maupun tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku (Candana, 2018: 3).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Terdapat dua faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Mahbub, 2017: 78), yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem ini akan terlihat dari sikap seseorang dimana sikap ini diharapkan dapat tercermin dalam perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan suatu produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan terutama lingkungan sosial.

2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk disiplin kerja (Mahbub, 2017: 78), yaitu:

1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai macam standar dan aturan, sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan. Dengan cara ini karyawan dapat menjadi disiplin bukan karena paksaan manajemen.

2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan serta mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan disiplin, tindakan disiplin ini bisa berupa peringatan atau *scorsing*.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Terdapat delapan indikator disiplin kerja (Handayani, 2018: 2), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, agar karyawan dengan disiplin mengerjakan pekerjaannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan yang teladan akan memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, dan jujur.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kesukaan terhadap pekerjaan maupun perusahaannya. Jika kepuasan dan kesukaan karyawan semakin meningkat, maka disiplin karyawan juga akan semakin meningkat.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan karena sifat dan ego manusia yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama tanpa dibeda-bedakan.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya waskat berarti atasan harus aktif

dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja beserta prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan, sikap dan perilaku karyawan yang tidak disiplin semakin berkurang.

7. Ketegasan Pimpinan

Pemimpin harus bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar peraturan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan akan mendorong terciptanya kedisiplinan.

Terdapat empat indikator disiplin kerja (Ginting, 2018: 133), yaitu:

1. Peraturan jam masuk, pulang maupun jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian maupun tingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan

Terdapat tujuh indikator disiplin kerja (Siagian, 2018: 25), yaitu:

1. Penyampaian informasi

2. Manajer paham aturan kerja
3. Tegas pada pelanggaran
4. Konsisten
5. Sesuai prosedur
6. Langsung
7. Penyampaian benar

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ridwan, 2018:100). Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk memberikan kontribusi terhadap suatu perusahaan dengan tanggung jawab dan dengan hasil yang diharapkan (Rozzyana, 2018: 28). Kinerja adalah sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada serta batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Candana, 2018: 3).

Kinerja merupakan tingkat prestasi karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Mang et al., 2017: 3542). Kinerja karyawan adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan ataupun kegiatan

tertentu selama suatu periode tertentu dan juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Siagian, 2018: 26). Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja itu sendiri adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi ataupun indikator suatu pekerjaan dan suatu profesi dalam waktu tertentu (Fitria, 2018: 52).

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Fitria, 2018: 53), yaitu:

1. Faktor personal/individual: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer beserta *team leader*.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.

5. Faktor kontekstual (*situasional*): tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Irwansyah, 2018: 367), yaitu:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: peran, sikap, persepsi, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi kepemimpinan, desain kerja dan sistem penghargaan.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat empat indikator yang memengaruhi kinerja karyawan (Fitria, 2018: 59), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Kinerja

Kuantitas kinerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

4. Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Terdapat enam indikator dalam menilai kinerja karyawan (Mahbub, 2017: 78), yaitu:

1. Kualitas

Hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika hasil yang dicapai karyawan tinggi maka kinerja karyawan tersebut dianggap baik oleh perusahaan karena sesuai dengan tujuannya.

2. Kuantitas

Hasil kerja keras karyawan yang dapat mencapai skala maksimal yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Keefektifan Biaya

Penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara efisien dan optimal. Penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien akan dapat memengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan

Kemampuan karyawan yang bekerja dengan baik dengan pengawasan atau tanpa pengawasan dari perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

6. Hubungan Rekan Kerja

Dengan adanya karyawan yang mempunyai harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut.

Terdapat delapan indikator kinerja karyawan (Siagian, 2018: 27), yaitu:

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job knowledge*
4. *Creativiness*
5. *Cooperation*
6. *Depandability*
7. *Initiative*
8. *Personal quality*

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Judul penelitian yang diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas (*independent*) tentang kepemimpinan dan disiplin kerja yang dikaitkan dengan variabel terikat (*dependent*) tentang kinerja karyawan. Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pembandingnya.

Penelitian (Ridwan, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Pekerja Proyek pada PT Arilum). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Husain, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Maharani Fathia, Suharto, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organisasi Karyawan pada Bank Jabar Banten (BJB). Teknik analisis yang digunakan adalah

analisis jalur dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi disini bukan variabel intervening antara kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian (Kuncorowati, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Yayasan Dwi Arsa Citra Persada di Yogyakarta, Indonesia). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

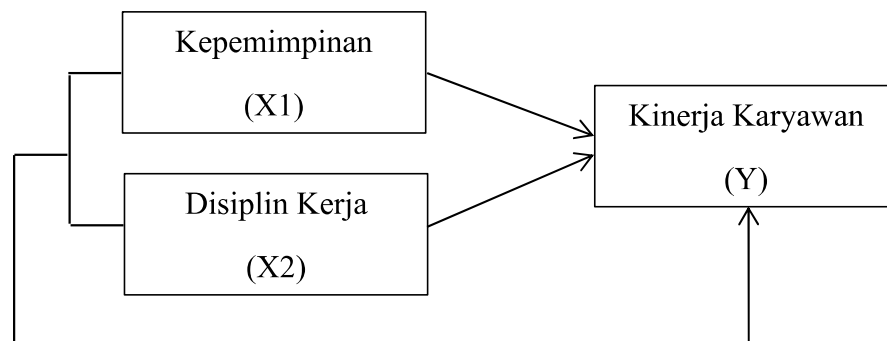
Penelitian (Jeffrey & Ruliyanto, 2017) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Krakatau Argo Logistics). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	(Ridwan, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Pekerja Proyek pada PT Arilum)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Husain, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Maharani Fathia, Suharto, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organisasi Karyawan pada Bank Jabar Banten (BJB)	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi disini bukan variabel intervening antara kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.
4	(Kuncorowati, 2018)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Yayasan Dwi Arsa Citra Persada di Yogyakarta, Indonesia)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Jeffrey & Ruliyanto, 2017)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Krakatau Argo Logistics)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memang berperan penting dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah, maka penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik

H3: Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Global Trans Oceania Logistik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Ginting, 2018: 134).

3.2. Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau memengaruhi suatu variabel lain (Siregar, 2017: 18). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent*) adalah kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (Siregar, 2017: 19). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.	1. Pengarah 2. Pendukung 3. Partisipatif	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi.	4. Teladan Pimpinan 5. Balas Jasa 6. Keadilan 7. Pengawasan Melekat 8. Sanksi Hukuman	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada serta batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.	9. Kualitas 10. Kuantitas 11. Ketepatan Waktu 12. Perlu Pengawasan	<i>Likert</i>

Sumber: (Karsono, Kurniasih, & Puspita, 2017: 88), (Ridwan, 2018: 99), (Irwansyah, 2018: 370), (Handayani, 2018: 2), (Rozzyana, 2018: 28), (Mahbub, 2017: 78)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ridwan, 2018: 100). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Global Trans Oceania Logistik yang berada di Jl. Duyung, Graha Tiberias, Batu Ampar Kota Batam yang berjumlah 105 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Ade Kohar, 2018: 31). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hasanah, 2018: 71). Jadi yang menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah 105 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini (Siregar, 2017: 34), yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan informasi dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berkompeten dalam bidangnya, di tempat penelitian tersebut dilakukan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini (Siregar, 2017: 37), yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama ataupun dari tempat obyek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan ataupun diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga bila digunakan dalam pengukuran, alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif

(Sugiyono, 2015: 135). Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015: 136). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai nilai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2. Skala *Likert*

Pernyataan		Jawaban (Skor)	
		Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Ragu-ragu	R	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2015: 137)

3.6. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan alat bantu dengan program SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 25.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik 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, 2015: 199).

3.6.2. Uji Kualitas Data

3.6.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan oleh peneliti diukur secara tepat dan representatif (Siagan, 2018: 193). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Rozzyana, 2018: 31). Uji validitas menggunakan teknik kolerasi *Product Moment* dengan rumus 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 3.1. *Product Moment*

Sumber: (Sujarweni, 2015: 161)

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

(Rozzyana, 2018: 32). SPSS digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika diberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Siagan, 2018: 194). Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.2. Cronbach Alpha}$$

Sumber: (Sujarweni, 2015: 172)

Keterangan:

r : reliabilitas instrumen

k : jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian pada butir

σ_t^2 : varian total

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah (Rozzyana, 2018: 32), yaitu:

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Salah satu cara untuk melihat normalitas secara visual yaitu melalui Normal P-P Plot dengan ketentuan jika titik-titik masih berada di sekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal (Agus Tri Basuki & Nano Prawoto, 2016: 57).

3.6.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk menguji multikolinieritas adalah dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas diuji melalui metode glejser dengan menyusun regesi yaitu absolut residual dengan variabel bebas. Jika masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual $\alpha=0,05$, maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2017: 135).

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, dan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X1 dan X2 terhadap nilai variabel Y (Siregar, 2017: 351)

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3. Regresi Linier Berganda

Sumber: (Siregar, 2017: 405)

Keterangan:

Y = variabel terikat

X_1 = variabel bebas pertama

X_2 = variabel bebas kedua

X_3 = variabel bebas ketiga

X_n = variabel bebas ke-n

A dan b_1 serta b_2 = konstanta

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X ; $i = 1, 2, 3, 4 \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas (Sanusi, 2017: 136).

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1. Uji-test (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui kebenaran dugaan atau pernyataan yang dihipotesiskan oleh peneliti. Uji-t untuk satu variabel dibagi menjadi dua kategori (Siregar, 2017: 194), yaitu:

- a. Uji-t untuk satu variabel dengan satu arah kiri dan kanan (one tail)
- b. Uji-t untuk satu variabel dengan dua arah (two tail)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan mencari nilai dari t_{hitung} dan membandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05; derajat kebebasan yang digunakan adalah $DF = N - k - 1$. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis (Siagan, 2018: 195), yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak memiliki pengaruh.

Rumus uji-t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}} \quad \text{Rumus 3.4. Uji-t}$$

Sumber: (Siregar, 2017: 195)

Keterangan:

\bar{x} : rata-rata hasil pengambilan data

μ : nilai rata-rata ideal

s : standar deviasi sampel

n : jumlah sampel

3.6.5.2. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis apakah semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05, dengan derajat kebebasan yang digunakan adalah $DF_2 = N - k - 1$. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis (Siagan, 2018: 195), yaitu:

1. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikasni $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap varibel dependen.
2. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap varibel dependen.

Rumus uji f adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3.5. Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2015: 137)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Global Trans Oceania Logistik yang beralamat di Jl. Duyung, Graha Tiberias, Batu Ampar, Kota Batam.

