

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BINTAN INTAN GEMILANG  
KIJANG BINTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**MISANGGIYANTO  
NIM : 18612078**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BINTAN INTAN GEMILANG  
KIJANG BINTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : MISANGGIYANTO  
NIM : 18612078**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN**  
**KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. BINTAN INTAN GEMILANG**

Diajukan kepada :

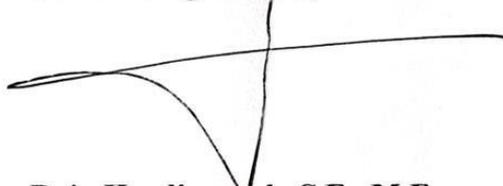
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : MISANGGIYANTO  
NIM : 18612078

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Raja Hardiansyah, S.E., M.E**  
NIDK. 8818010016 / Lektor

Pembimbing Kedua,



**Risnawati, S.Sos., M.M**  
NIDN. 1025118803 / Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BINTAN INTAN GEMILANG**

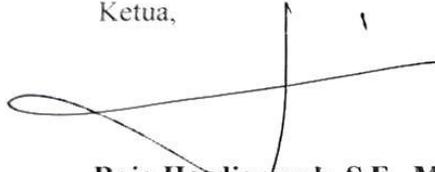
Yang Diperstapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : MISANGGIYANTO  
NIM : 18612078

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Dua Puluh Tiga Dua Ribu Dua Puluh Tiga  
dan Dinyatakan telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**Panitia Komisi Ujian**

Ketua,



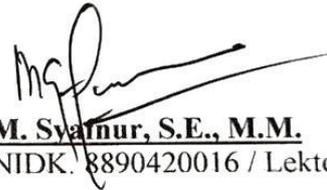
**Raja Hardiansyah, S.E., M.E.**  
NIDK. 8818010016 / Lektor

Sekretaris,



**Imran Ilyas., M.M.**  
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota,



**M. Syamur, S.E., M.M.**  
NIDK. 8890420016 / Lektor

Tanjungpinang, 23 November 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Misanggiyanto  
NIM : 112078  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.23  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang Kijang Bintang Timur

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya oranglain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 November 2023  
Penyusun,



**MISANGGIYANTO**  
**NIM : 18612078**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahminarrahim

Yang utama dari segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT.

Nikmat dan kasih sayangNya telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta kesabaran.

Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang Kijang Bintang Timur”** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Untuk Kedua Orangtuaku yang selalu membimbing dan memberikan doa serta semangat buat saya dengan tidak pernah lelah mendidik saya untuk selalu mencari ilmu, belajar, ibadah dan berdoa.

Untuk Almamater saya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

## **HALAMAN MOTTO**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (Dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (Untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Tidak ada satupun perjuangan yang tidak melelahkan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang – orang yang sabar, yaitu yang ketika ditimpa musibah mereka mengucapkan : Sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh kepadanya kita kembali.”

(QS. Al-Baqarah: 155-156)

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTAN INTAN GEMILANG KIJANG BINTAN TIMUR”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, masukan serta saran-saran kedalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan staff sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kedua orang tua saya yang tidak lelah memotivasi saya untuk selalu maju dan selalu mendoakan saya disetiap langkah saya. Saya ucapkan terimakasih banyak yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya selalu memberikan nasihat terbaik dan mendoakan saya dengan sungguh-sungguh demi kesuksesan saya.
10. Abang-abang dan kakak kandung yang sudah memberi saya semangat dan memotivasi saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi.
11. Bobby Rizwan selaku sahabat terbaik saya yang bersedia membantu dalam keadaan apapun hingga dapat menyelesaikan perkuliahan bersama.
12. Teman-teman terbaik saya Nurmilah Sari, S.M, Dinda Oktavianti, S.M, Resky Melani Prayoga, S.M dan teman seangkatan lainnya terimakasih selalu mensupport dan membantu dalam menyelesaikan skripsi.

*13. Thank you very much to my girl friend, NABILLA LAURA MAHARANI,  
who was able to make my day so cheerful during the thesis process.*

Tanjungpinang, 23 November 2023  
Penulis

**MISANGGIYANTO**  
**NIM. 18612078**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
<i>ABSTRACT</i> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Manajemen .....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	17

2.1.4 Displin Kerja .....	27
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	34
2.2 Kerangka Pemikiran.....	40
2.3 Hipotesis .....	41
2.4 Penelitian Terdahulu .....	42
2.4.1 Jurnal Nasional .....	42
2.4.2 Jurnal Internasional .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	46
3.2 Jenis Data .....	46
3.2.1 Data Primer .....	46
3.2.2 Data Sekunder.....	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3.1 Kuisisioner (Angket).....	47
3.3.2 Dokumentasi .....	48
3.3.3 Studi Kepustakaan.....	48
3.3.4 Observasi .....	48
3.4 Populasi dan Sampel.....	48
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	49
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	52
3.6.1 <i>Editing</i> (Pengeditan).....	52
3.6.2 <i>Coding</i> (Pemberian Kode) .....	52
3.6.3 <i>Scoring</i> (Pemberian Skor) .....	52
3.6.4 Tabulating (Tabulasi).....	53

3.7 Teknik Analisa Data .....	53
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	53
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	55
3.8.1 Uji Normalitas.....	55
3.8.2 Uji Multikolonieritas.....	56
3.8.3 Uji Heteroskedastiditas .....	56
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.10 Uji Hipotesis.....	57
3.10.1 Uji Parsial (Uji-T).....	57
3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	58
3.10.3 Analisis Korelasi Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	58
3.11 Jadwal Penelitian .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	60
4.1.2 Karakteristik Responden.....	61
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	63
4.1.4 Uji Kualitas Data .....	76
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	80
4.1.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	84
4.1.7 Uji Hipotesis.....	86
4.2 Pembahasan.....	89
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintan Intan Gemilang.....	89

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang .....	90
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang .....	91

**BAB V PENUTUP..... 93**

5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Kesimpulan .....	932
5.2.1 Saran Untuk PT. Bintang Intan Gemilang.....	94
5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	94

**DAFTAR PUSATAKA**

**LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Kehadiran Karyawan .....	5
Tabel 1.2	Kuesioner Pra-Penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang .....	6
Tabel 3.1	Definisi operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2	Kriteria Penilaian Alternatif Skala Likert .....	52
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	59
Tabel 4.1	Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)..	64
Tabel 4.2	Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)....	68
Tabel 4.3	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	77
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	78
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	79
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	80
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov .....	81
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	83
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda .....	85
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Uji T ( Parsial) .....	86
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Uji F (Simultan) .....	87
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ).....	88

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
	Gambar 4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
	Gambar 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia.....	62
	Gambar 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
	Gambar 4.4 Hasil Pengujian Histogram.....	81
	Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	82
	Gambar 4.6 Hasil Pengujian Hetersokedastisitas.....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Tabulasi Penelitian
Lampiran 3	: Tabel Frekuensi
Lampiran 4	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 5	: Hasil Plagiarisme
Lampiran 6	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 7	: Pengisian Kuesioner Karyawan

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTAN INTAN GEMILANG KIJANG BINTAN TIMUR

Misanggiyanto. 18612078. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[Misanggiyanto98@gmail.com](mailto:Misanggiyanto98@gmail.com)

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang Kijang Bintang Timur. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bintang Intan Gemilang sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yang ada.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis, dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,257 dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,993) >  $t_{tabel}$  (2,036) dengan nilai signifikansi nya  $0,05 < 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,934 dengan nilai  $t_{hitung}$  (5,007) >  $t_{tabel}$  (2,036) dengan nilai signifikansi nya  $0,000 < 0,05$ . Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $F_{hitung}$  (27.869) >  $F_{tabel}$  (3,294). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612 atau 61,2%.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan dan pimpinan menunjukkan contoh yang baik kepada bawahannya maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bintang Intan Gemilang.

Kata Kunci : Kelengkapan Produk, Lokasi, Promosi Penjualan, Minat Beli

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

Dosen Pembimbing 2 : Risnawati, S.Sos, M.M.

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. BINTAN INTAN GLORIOUS***

Misanggiyanto. 18612078. Management. STIE Tanjungpinang Development.  
[Misanggiyanto98@gmail.com](mailto: Misanggiyanto98@gmail.com)

The purpose of this research was to determine whether the variables of leadership style and work discipline had a partial and simultaneous effect on the performance of PT employees. Bintan Intan Gemilang Kijang Bintan Timur. This research uses a quantitative type of research. The population in this study were employees who worked at PT. Bintan Intan Gemilang as many as 35 people. The sampling technique in this research is a total sampling technique. The total sampling technique is a sampling technique where the number of samples is the same as the existing population.

Data was collected through questionnaires and literature study. The data analysis techniques used are data quality testing methods, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, using SPSS.

The results of the research show that the Leadership Style variable (X1) has a partial and significant effect on Employee Performance (Y) with a positive regression coefficient value of 0.257 with a  $t_{\text{count}} (2,993) > t_{\text{table}} (2.036)$  with a significance value of  $0.05 < 0.05$ . The Work Discipline variable (X2) has a partial and significant effect on Employee Performance (Y) with a positive regression coefficient value of 0.934 with a  $t_{\text{count}} (5,007) > t_{\text{table}} (2.036)$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) variables on Employee Performance (Y) with  $F_{\text{value count}} (27.869) > F_{\text{table}} (3,294)$ . Meanwhile value Adjusted R Square is 0.612 or 61.2%.

Leadership Style Variables (X1) and Work Discipline (X2) respectively partial and simultaneous influential positive and significant to Employee performance (AND). Matter This show The better the leadership style and the leader shows a good example to his subordinates, the easier it will be to achieve the company's goals in improving employee performance at PT. Bintan Intan Gemilang.

Keywords: Product Completeness, Location, Sales Promotion, Purchase Interest

Supervisor 1: Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

Supervisor 2: Risnawati, S. Sos, M.M.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah posisi yang sangat penting mengingat kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Perusahaan membutuhkan individu yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi untuk menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Pihak perusahaan akan diuntungkan apabila karyawannya di perusahaan mereka mencapai hasil optimal dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, ide-ide cemerlang buat pelaksanaannya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty *et al.*, 2018)

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan yang berhasil dan efektif

merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas.

Perencanaan dalam sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila ada sebuah kesepakatan bekerjasama dalam sebuah tim, antara atasan dan bawahan untuk itu kepemimpinan profesional yang diperlukan buat pemenuhan ide tersebut serta kompetensi dan disiplin oleh karyawan dapat membuat kinerja perusahaan dapat tercapai dan memenuhi target pada waktunya. Hal pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kepemimpinan menjadi faktor utama di dalam perusahaan karena tanpa pemimpin yang bijaksana dan tegas maka tidak terwujud atau tidak tercapainya tujuan perusahaan. pemimpin berperan sangat penting untuk meninjau anggotanya agar bisa bekerja sama dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Hal ini didasari oleh argument atau pendapat yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan yang diberikan, menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi perilaku dengan menciptakan sistem dan proses perusahaan yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu/pribadi maupun kebutuhan kelompok/perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu/pribadi, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya Prasetyo (Azahraty, 2018). Pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya agar mampu memaksimalkan kinerja perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja maksimal dalam perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja bisa menciptakan karyawan yang patuh dan bisa bekerja untuk perusahaan. Menurut Buhler (Liyas, 2019) disiplin kerja benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Disiplin kerja berpengaruh terhadap tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi.

Melalui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan agar menciptakan tujuan perusahaan dengan maksimal. Hal ini diterapkan juga oleh PT. Bintan Intan Gemilang Kijang yang berada di Kecamatan Bintan Timur, Kabupaten Bintan. PT. Bintan Intan Gemilang merupakan salah satu Usaha perikanan yang dimana perusahaan ini

pengepul atau pengumpul ikan-ikan yang ditangkap nelayan, lalu dikemas dan diekspor ke beberapa daerah baik lokal maupun internasional.

PT. Bintang Intan Gemilang didirikan oleh Ibu Dinaria Xu pada tahun 2017, AK Perikanan generasi kedua digantikan oleh Bapak Hendro Xu. AK Fishery Bintang didirikan pada tahun 1985 mengkhususkan diri dalam menyediakan perahu nelayan, logistik, mengelola ratusan perahu nelayan tradisional, mengumpulkan ikan segar dan makanan laut dari berbagai daerah dan mendistribusikan kualitas segar ke pasar nasional dan internasional. PT. Bintang Intan Gemilang adalah perusahaan yang fokus pada produk akhir seperti fillet ikan, ukuran yang akurat, pemotongan tertentu, atau pengemasan yang diminta oleh standar pemrosesan yang lebih tinggi. PT. Bintang Intan Gemilang telah mengekspor fillet ikan ke Singapura, Malaysia, Australia, Amerika Serikat dan China. Sistem pembekuannya adalah Air Blast Freezer, dan penyimpanan produk di Cold Storage dengan suhu  $-25^{\circ}\text{C}$ . PT Bintang Intan Gemilang berdedikasi untuk memastikan bahwa sistem pengolahan ikan memenuhi standar makanan kesehatan nasional dan internasional, mengikuti pedoman dan peraturan yang benar dan tepat.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada perusahaan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah pada PT. Bintang Intan Gemilang. Masalah yang peneliti temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain dalam jam kerja yang telah di tentukan. Seperti mengerjakan hal pribadi yang

bukan merupakan pekerjaannya. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Terdapat juga karyawan yang memperlama jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan.

Berikut merupakan data yang peneliti dapatkan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang ditemukan fenomena yang berkaitan dengan rendahnya disiplin karyawan, hal ini bisa di lihat dari tingkat kehadiran efektifitas kerja karyawan pertahun :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan**

No	Tahun	Jumlah SDM	Absensi				Jumlah Absensi Pertahun (Orang)
			Izin	Alpha	Sakit	Cuti	
1.	2017	25	4	2	3	2	11
2.	2018	25	5	3	3	4	15
3.	2019	27	4	3	7	2	16
4.	2020	31	3	5	9	2	19
5.	2021	35	7	3	8	3	23
<b>Jumlah</b>			<b>23</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	

Sumber : PT Bintang Intan Gemilang (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang untuk lima tahun terakhir menunjukkan tingkat penurunan disiplin kerja hal ini di tandai dengan semakin tingginya tingkat absensi dari tahun ke tahun. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi faktor-faktor kinerja kerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan menerapkan sanksi-sanksi kepada karyawan karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang telah dibuat PT. Bintang Intan Gemilang, setiap karyawan yang melanggar

maka akan diberikan teguran secara langsung. Apabila tidak adanya perubahan sikap serta tingkah laku maka yang bersangkutan akan diberikan teguran tertulis sebanyak tiga kali dan apabila masih tidak ada perubahan maka akan sangsi tegas berupa pemecatan secara tidak hormat.

Untuk lebih memahami fenomena kinerja karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang penulis melakukan pra-penelitian terhadap 15 karyawan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan PT. Bintan Intan Gemilang. Setiap karyawan hanya diperbolehkan memilih satu jawaban saja, sehingga dalam pra-penelitian ini peneliti hanya memilih dua factor saja yang memiliki jawaban paling tertinggi.

**Tabel 1.2**  
**Kuesioner Pra-Penelitian**  
**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**PT. Bintan Intan Gemilang**

No.	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
1.	Lingkungan Kerja	2	13%
2.	Disiplin Kerja	4	27%
3.	Penghargaan yang diberikan	1	7%
4.	Gaya Kepemimpinan	5	33%
5.	Beban Kerja	3	20%

Sumber : Kuesioner Pra-Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dua faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bintan Intan Gemilang adalah disiplin kerja dengan persentase sebesar 27% dengan jumlah jawaban 4 responden dan gaya kepemimpinan sebesar 33% dengan jumlah jawaban 5 responden. Sehingga berdasarkan hasil dari pra-penelitian tersebut disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada PT. Bintan Intan Gemilang perlu ditingkatkan lagi,

hal ini bertujuan agar kinerja karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang dapat menjadi lebih baik.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan, alasan saya memilih PT Bintang Intan Gemilang ini karena saya tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui lebih jauh apakah di PT. Bintang Intan Gemilang ini memiliki pemimpin yang bijaksana serta tegas, dan apakah disiplin kerja di perusahaan tersebut baik atau tidak. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Intan Gemilang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Intan Gemilang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Intan Gemilang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti setelah melakukan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Intan Gemilang.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Intan Gemilang.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu melatih berpikir secara ilmiah dan rasional.
3. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang berhubungan atau sama di masa mendatang.
4. Sebagai salah satu sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Untuk Perusahaan, sebagai masukan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dan diterima oleh semua karyawan PT.Bintan Intan Gemilang serta menerapkan disiplin kerja secara merata tanpa membedakan sehingga diharapkan kinerja dapat meningkat.
2. Untuk Peneliti, diharapkan dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Bintan Intan Gemilang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi, wawasan dan referensi tambahan yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi tiga bab dengan susunan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat dan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang akan diteliti, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijabarkan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini penjelasan dari kesimpulan penelitian yang dilakukan dan sekaligus saran bagi pihak yang terkait berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Dalam mengatur akan muncul problem, masalah pertanyaan dan proses tentang apa yang nakan diatur, siapa yang mengatur, mengapa diatur, dan tujuan dari mengatur tersebut. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu *Man, Money, Methode, Materials, Machines, dan Market*. Unsur *Man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

##### **2.1.1.1 Definisi Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Selanjutnya menurut Tanthowi (Susan, 2019) menyatakan bahwa manajemen adalah sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui oranglain. Sulistyorini menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susan, 2019).

Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia manajemen adalah cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan/pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer berdasarkan urutan manajemen. Menurut (Susan, 2019) manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh

keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Manajemen dipandang sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan, dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi manusia.

Setelah menelaah berbagai pengertian tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga dapat tercapai secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Fungsi manajemen**

Menurut (Anisa, 2021) terdapat beberapa fungsi manajemen :

##### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan mengacu pada kegiatan yang menetapkan tujuan dan pilihan organisasi cara terbaik untuk mencapai tujuan ini. Pengambilan keputusan merupakan bagian dari rencana, yang berarti menentukan atau memilih alternative dari beberapa alternative yang tersedia untuk mencapai tujuan.

Perlu perencanaan untuk memandu kegiatan organisasi.

##### **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai kegiatan mengkoordinasikan sumber daya, tugas, dan kekuasaan di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

### **3. Pengarahan (*Leading*)**

Pengarahan meliputi kegiatan memberi pengarahan (*directing*), memengaruhi orang lain (*influencing*), dan memotivasi orang tersebut untuk bekerja (*motivating*).

### **4. Pengendalian (*Controlling*)**

Tujuannya adalah untuk melihat apakah kegiatan organisasi sesuai dengan rencana. Manajer harus terus memantau kemajuan organisasi.

#### **2.1.2 Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiensi suatu organisasi.

##### **2.1.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan

yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

#### **2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Hasibuan (Poiyo *et al.*, 2018) mengartikan Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Nasution mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi dan pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan

sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Poiyo *et al.*, 2018). Adapun menurut Samsudin (Adamy, 2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas - aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Susan, 2019) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen dalam organisasi perusahaan. Menurut Ghazali manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, agar keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Susan, 2019)

### **2.1.3.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen. Menurut (Susan, 2019) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*), merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), menyusun suatu organisasi dengan struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*), kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*), kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*), keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

1. Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi
2. Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

### **2.1.4 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan penerapangaya memimpin, antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain

berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota perusahaannya.

#### **2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Kartini (Azharty, 2018) adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya, Tampubolon (Rizky, 2019). Adapun menurut (Indriyani *et al.*, 2021) gaya kepemimpinan adalah usaha-usaha pemimpin untuk mengelola, memotivasi, dan mengkategorikan keseluruhan elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku oranglain (Indriyani *et al.*, 2021). Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Rivai (Agustiningrum *et al.*, 2021) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Berdasarkan beberapa definisi mengenai gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah

kemampuan individu untuk memimpin sebuah perusahaan dengan strategi yang bijak, agar dapat mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan hasil kinerja dengan baik.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dasar yang digunakan dalam memilih gaya kepemimpinan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh pimpinan. Seorang pimpinan harus mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi suatu organisasi. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (Azahraty, 2018) gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 kelompok besar, yaitu :

##### **1. Gaya Kepemimpinan Otokratik (*The Autocratic Leader*)**

Menurut tipe ini, pimpinan yang mengambil keputusan dan pimpinan pula yang bertanggungjawab atas keberhasilan tujuan karena pemimpin yang otokrasi menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk mengarahkan diri mereka sendiri.

##### **2. Gaya Kepemimpinan Partisipasi (*The Participative Leader*)**

Menurut tipe ini, seorang pemimpin yang partisipasif menjalankan kepemimpinannya melalui konsultasi. Bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dengan cara menerima berbagai pendapat dan pemikiran dari bawahan mengenai keputusan yang akan ia ambil. Ia akan mendengarkan dan menerima ide atau pemikiran dari bawahannya sejauh pemikiran tersebut dapat dipraktekkan.

### 3. Gaya Kepemimpinan “Kendali Bebas” (*The Free Rein Leader*)

Menurut tipe ini, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada bawahan. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pemimpin ingin agar bawahan bisa mengendalikan diri terhadap penyelesaian suatu pekerjaan.

Adapun menurut Sopiah (Indriyani *et al.*, 2021) ada berbagai macam jenis kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

#### 1. **Kepemimpinan Transaksional**

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dengan karyawan.

#### 2. **Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis.

#### 3. **Kepemimpinan Visioner**

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

#### 4. **Kepemimpin Tim**

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Sebagai penggerak sumber daya manusia, seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ngalim Purwanto (Sutikno, 2018) adalah :

- a. Keahlian dan pengetahuan
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya
- c. Sifat-sifat kepribadian pengikut

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang menunjang keberhasilan kepemimpinan baik yang berasal dari dalam diri pemimpin seperti keahlian, pengetahuan, kepribadian dan lain-lain maupun yang berasal dari luar diri pemimpin seperti jenis pekerjaan atau lembaga tempat bekerja, pengikut dan sebagainya.

### **2.1.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut French dan Paven (Arianty, 2018) ada tujuh indikator gaya kepemimpinan :

#### **1. Kedudukan Sebagai Pengawas**

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukuman, atau pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan

ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata seperti perang.

## **2. Kebutuhan Akan Prestasi**

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

## **3. Kecerdasan**

Kecerdasan seorang pemimpin pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

## **4. Ketegasan**

Kekuasaan ini bersumber pada sifat – sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenian daya tarik, kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

## **5. Kepercayaan Diri**

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah – hadiah tersebut.

## **6. Inisiatif**

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang di nilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin maka semua informasi yang datang dari luar organisasi. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

## **7. Hubungan Dengan Bawahan**

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang – orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran -saran dari orang-orang lain, karena mereka membantu mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal-hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (Setiawan & Pratama, 2019) :

### **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 Universitas Sumatera

Utara 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.

Indikator-indikator gaya Kepemimpinan menurut (Zahari *et al.*, 2020)

sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive Leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.
2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive Leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak

membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative Leadership*), digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*), digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut (Agustiningrum *et al.*, 2020) sebagai berikut :

1. Visi dan misi, menanamkan kebanggaan.
2. Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
3. Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Menjalankan pertukaran kontraktual antara penghargaan dan usaha, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus dan mengakui pencapaian yang diperoleh.
5. Melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Sedarmayanti (Wijaya *et al.*, 2018) sebagai berikut :

1. *Telling*/memberitahukan.
2. *Selling*/menjajakan.
3. *Participating*/mengikutsertakan.
4. *Delegating*/wewenang.

## **2.1.5 Disiplin Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin didefinisikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan standar-standar organisasional Handoko (Rizky, 2019). Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pribadi (individu), kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu Sinungan (Rizky, 2019).

Sedangkan menurut (Rizky, 2019) disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Menurut Buhler (Liyas, 2019) disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif.

Menurut Sinambela disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Indriyani *et al.*, 2021). Menurut

Hasibuan (Indriyani *et al.*, 2021) bahwa seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati peraturan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah standar-standar organisasional yang dilakukan individu, kelompok ataupun organisasi berupa kesadaran ataupun ketaatan dalam menjalankan peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Agar menciptakan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sudah selayaknya perusahaan harus paham faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya. Berikut beberapa alasan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Rizky, 2019), yaitu :

##### **1. Gaji Dan Kompensasi**

Jika gaji dan kompensasi yang diterima karyawan dalam jumlah yang wajar dan memuaskan, maka hal ini membuat karyawan semangat dalam bekerja, ia merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan. Sebaliknya, jika gaji yang anda berikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan, makin lama akan mempengaruhi disiplin karyawan karena ia merasa tidak dihargai dengan pantas dan baik oleh perusahaan.

## **2. Ada Aturan Tertulis**

Setiap perusahaan wajib memiliki aturan yang jelas untuk mengatur segala tindakan karyawan terkait lingkungan kerja. Aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai situasi dan kondisi.

## **3. Ada Sanksi Nyata**

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi sesuai yang tertulis. Jika aturan hanya dipajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sanksi, ini akan membuat karyawan mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi. Jadi, selain aturan, sanksi juga harus ditegakkan. Dengan adanya sanksi yang nyata, karyawan akan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran.

## **4. Peran Atasan**

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan. Karyawan meniru apa yang dilakukan oleh atasannya. Mulailah hal ini dari diri sendiri, misalnya datang pagi-pagi, menyelesaikan kerja tepat pada waktunya, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga mereka pun akan mengikuti sifat disiplin pemimpin tersebut.

Adapun menurut Sutrisno (Indriyani *et al.*, 2021) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dmempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi.
2. Keteladanan pmipinan dalam perusahaan.
3. Aturan pasti yang dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dlam mengambil tindakan.
5. Pengawasan pimpinan.
6. Perhatian kepada karyawan.
7. Kebiasaan-kebiasaan pendukung disiplin.

#### **2.1.5.3 Pendekatan Disiplin Kerja**

Dalam pendekatan disiplin kerja, dibagi menjadi tiga pendekatan yaitu :

##### **1. Pendekatan Disiplin Modern**

Mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

##### **2. Pendekatan Disiplin Tradisional**

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak

pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

### **3. Pendekatan Disiplin Bertujuan**

Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan pahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (Rizky, 2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya:

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

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

##### **2. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur dan adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

### **3. Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjanya.

### **4. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Berikut menurut (Singodimedjo, 2019) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

#### **1. Patuh Akan Waktu Yang Ditentukan**

Contohnya patuh akan aturan kerja, masuk kerja tepat waktu, kam istirahat, dan waktu pulang kerja, serta harus sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh instansi/institusi

#### **2. Patuh Akan Aturan-Aturan Instansi Atau Institusi**

Aturan dasar dalam organisasi yaitu mulai dari cara berpakaian, tingkah laku pada waktu bekerja.

#### **3. Patuh Akan Peraturan-Peraturan Cara Bersikap Dalam Pekerjaan**

Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya lalu bagaimana cara berkomunikasi dengan divisi yang berbeda.

#### **4. Patuh Akan Peraturan Lainnya**

Biasanya aturan ini sifatnya sudah melekat pada suatu organisasi atau instansi, dimana menjadi suatu kebiasaan yang berkembang menjadi sebuah aturan baku.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (Ichsan *et al.*, 2020)

sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi Hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan Kemanusiaan.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai (Ichsan *et al.*, 2020)

sebagai berikut :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Bekerja etis

Adapun indicator-indikator disiplin kerja menurut Soekidjo (Ichsan *et al.*, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Tanggungjawab yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

## **2.1.6 Kinerja Karyawan**

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (Indriyani *et al.*, 2021) kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari prosedur dan mengikuti tata cara sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Prawirosentono menyebutkan kinerja karyawan atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Indriyani *et al.*, 2021).

Sedangkan menurut Robbins (Yustio *et al.*, 2018) mengartikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Rizky, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai karyawan dengan kualitas standar dan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Marwansyah (Indriyani *et al.*, 2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan juga dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya.

#### **2.1.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mankunegara (Frisca, 2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan memiliki kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Berikut ini merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab utama kurang maksimalnya kinerja karyawan menurut (Rizky, 2019) :

##### **1. Atasan Yang Buruk**

Dalam mempekerjakan karyawan yang akan menjadi pemimpin. Tentunya atasan harus memperhatikan dengan benar kinerjanya, pengetahuan, hingga kemampuan dalam menjadi pemimpin. Tentunya sebagai pemimpin seorang atasan harus memberikan arahan dan yang terpenting motivasi untuk anggota timnya.

##### **2. Bentrokan Kepribadian**

Perbedaan kepribadian antara sesama rekan kerja merupakan hal yang wajar. Namun, bentrokan kepribadian dalam bekerja harus dihindari. Bentrokan kepribadian muncul karena ketidakcocokan individu dengan individu lainnya, dari bentrokan kepribadian inilah salah satu pemicu awal menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat menimbulkan keti-

dakpercayaan hingga tidak *respect* dengan sesama rekan kerja. Tentu saja hal ini menjadi masalah yang sangat signifikan.

### **3. Tidak Cocok Dengan Tim**

Bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun, ketidakcocokan dalam sebuah tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur.

### **4. Tidak Adanya Transparansi**

Kinerja karyawan tentunya berpengaruh terhadap transparansi di perusahaan. Transparansi di perusahaan merupakan salah satu hal yang penting, anda harus sebisa mungkin menunjukkan transparansi di perusahaan atasan. Mulai dari masalah yang ada, dampak yang mungkin terjadi, hingga keputusan yang diambil.

#### **2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan menurut (Rizky, 2019) yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Prawirosentono, 2018) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

#### **1. Jumlah Pekerjaan**

Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

#### **2. Kualitas Pekerjaan**

Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

#### **3. Pengetahuan Atas Tugas**

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **4. Kerja Sama**

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (self confidence) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **5. Tanggung Jawab**

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

## **6. Sikap Kerja**

Kebijakan yang bersifat nalurilah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

## **7. Inisiatif**

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

## **8. Keterampilan Teknis**

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## **9. Kemampuan Mengambil Keputusan**

Kepemimpinan menjadi factor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

## **10. Kepemimpinan**

Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

### **11. Administrasi**

Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

### **12. Kreativitas**

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (Ainanur & Tirtayasa, 2018) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Kualitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Keandalan kerja, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sikap, pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Terdapat enam indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yaitu :

1. Tujuan.
2. Standar.
3. Umpan balik.
4. Alat atau sarana.
5. Motif.

## 6. Peluang

Menurut Setiawan (Sihaloho & Siregar, 2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

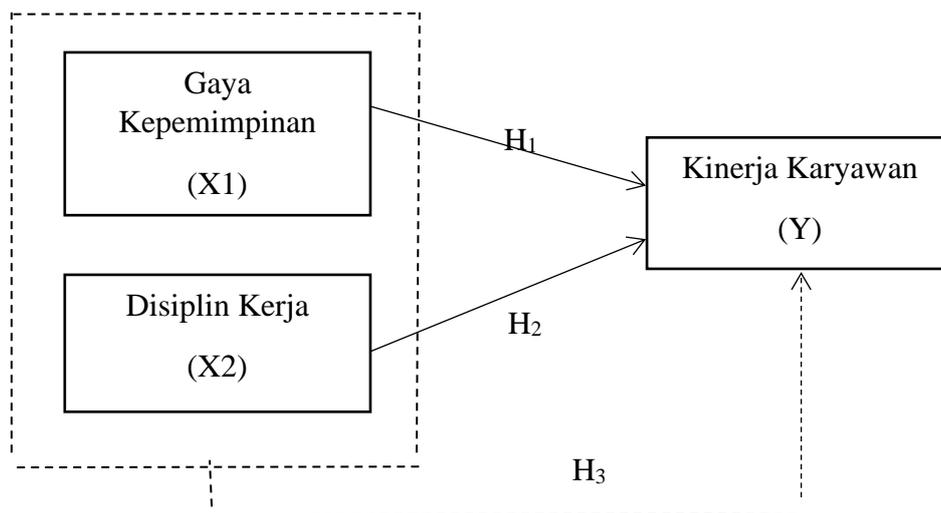
1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Kerangka pemikiran mengembangkan teori yang telah disusun dan menguraikan serta menjelaskan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dibutuhkan dalam menjawab masalah yang ada dipenelitian. Untuk dapat memudahkan dalam memahami gambaran penelitian secara garis besar terutama melalui hubungan dari variabel-variabel yang diteliti maka diperlukan kerangka pemikiran yang menunjukkan semua variabel yang akan diteliti, baik variabel tidak terikat (independent) maupun yang terikat (dependent).

Kerangka pemikiran ini menggambarkan hubungan dari variabel independent, yang dimana meliputi :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

—————> = Berpengaruh secara parsial

- - - -> = Berpengaruh secara simultan

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sukardi, hipotesis dapat diartikan dugaan sementara yang kebenarannya masih harus diuji terlebih dahulu dengan data yang didapatkan dari lapangan (Saat & Mania, 2019). Berdasarkan landasan teori dan penelitian maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Diduga adanya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Intan Gemilang.

H2: Diduga adanya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Intan Gemilang.

H3: Diduga berpengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Intan Gemilang.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

### **2.4.1 Jurnal Nasional**

1. Penelitian (Sasue *et al.*, 2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara” Vol 9, ISSN 2303-1174. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan terhadap 38 responden yang merupakan Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara (ASN). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket dan menggunakan format skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini diharapkan kepada pemimpin agar dapat mengevaluasi dan memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian (Sari, 2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia”, Vol 9, e-ISSN: 2461-0593. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *field research*

yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey karena peneliti menggunakan survey dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian dengan cara penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia yang berjumlah 45 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Menurut (Sunarsi, 2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta” Vol 1, p-ISSN : 2581-2769. Penelitian ini ingin menguji kembali beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penyebaran kuisisioner untuk mendapatkan data primer kepada karyawan CV.Usaha Mandiri dengan penarikan sample jenuh sebanyak 65 responden. Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai F hitung sebesar 84.470 lebih besar dari pada F tabel sebesar 2,76 atau persamaannya  $84.470 > 2,76$

sedangkan p - valuenya lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,000 dengan persamaan  $0,05 > 0,00$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,3% maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

#### 2.4.2 Jurnal Internasional

4. Penelitian (Suwuh, 2015) dengan judul penelitian "*The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang (Meisy Suwuh)*" Vol.3, ISSN 2303-1174. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Bank Sulut Cabang Pembantu (KCP) Likupang. 30 karyawan KCP Likupang PT.Bank Sulut yang disurvei sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi untuk penelitian ini yaitu pimpinan KCP Bank Sulut Likupang harus menjaga kedisiplinan khususnya kedisiplinan pegawai dalam melayani nasabah karena kedisiplinan termasuk faktor penting yang mempengaruhi suatu kinerja.
5. Penelitian (Kindangen & Tumiwa, 2015) dengan judul "*Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In PT.Dayana Cipta*" Vol 15, P-ISSN: 2476-8782. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya

kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dayana Cipta, secara simultan dan parsial. 86 karyawan PT. Dayana Cipta disurvei sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non probability* sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *cronbach*. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Untuk variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

#### **3.2 Jenis Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus (Sugiman & Mandasari, 2015). Dalam riset pemasaran data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya sehingga periset merupakan tangan pertama yang memperoleh data tersebut (Sulistiorini,

2017). Dengan demikian, data primer dalam penelitian ini nantinya diperoleh dari data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT Bintang Intan Gemilang.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut (Situmorang & Lufti, 2014) data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan atau data yang diperoleh dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang sudah diterbitkan dari berbagai instansi lainnya. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak-pihak lain dan bukan oleh periset itu sendiri, dengan tujuan yang lain, hal ini berarti bahwa periset hanya memanfaatkan data yang sudah ada tersebut untuk riset penelitiannya (Sugiman & Mandasari, 2015).

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Tansala *et al.*, 2019) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber dan cara. Bila dari segi settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah. Bila dilihat dari segi sumber datanya maka pengumpulan data dapat dikumpulkan melalui data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan guna memperoleh data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### **3.3.1 Kuisisioner (angket)**

Kuesioner adalah instrumen untuk mengumpulkan data, yang dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini peneliti membuat beberapa pertanyaan yang tertulis yang disusun secara rapi dan sistematis untuk mendapatkan sejumlah

data dan informasi dari karyawan PT Bintang Intan Gemilang dan beberapa hal yang diketahui konsumen tersebut mengenai beberapa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Agar lebih mempermudah pengisian kuesioner tersebut peneliti sudah menyediakan alternatif jawabannya jadi responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tepat sesuai dengan petunjuk yang sudah ditetapkan.

### **3.3.2 Dokumentasi**

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data karyawan dari dokumen PT.Bintang Intan Gemilang. Dan juga bukti-bukti melalui foto-foto atau dokumentasi lainnya.

### **3.3.3 Studi Kepustakaan**

Teknik kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku-buku pustaka untuk dijadikan referensi agar diperoleh pengetahuan tentang yang akan diteliti, sehingga dapat memecahkan masalah penelitian.

### **3.3.4 Observasi**

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan penelitian secara langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono dalam (Rizky, 2019), populasi adalah wilayah yang generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dapat dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bintang Intan Gemilang sebanyak 35 orang.

Menurut (Rusiadi *et al.*, 2014), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yang ada. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Bintang Intan Gemilang sebanyak 35 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Peneliti menggunakan 2 (dua) macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang mana variabel bebas adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah usaha-usaha pemimpin untuk mengelola, memotivasi,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengambil keputusan</li> <li>• Memotivasi</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Mengendalikan bawahan</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	<p>1, 2</p> <p>3</p> <p>4,5</p> <p>6</p>	<i>Skala Likert</i>

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
	<p>dan mengkategorikan keseluruhan elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya.</p> <p>(Indriyani <i>et al.</i>, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengendalikan emosional</li> </ul> <p>(Setiawan &amp; Pratama, 2019)</p>	<p>7</p> <p>8</p>	
Disiplin Kerja (X2)	<p>Disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tujuan dan kemampuan</li> <li>Teladan pimpinan</li> <li>Balas jasa</li> <li>Keadilan</li> </ul> <p>Hasibuan dalam (Rizky, 2019)</p>	<p>1,2,3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	Skala Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
	tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.  (Rizky, 2019)			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  Robbins (Yustio <i>et al</i> , 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketetapan waktu</li> <li>• Komitmen kerja</li> </ul> (Rizky, 2019)	1,2 3,4,5 6,7 8,9	Skala Likert

Sumber: Olahan Data Sekunder (2022)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian dibutuhkan kegiatan pengolahan data supaya memudahkan dalam melakukan penelitian. Adapun langkah-langkah dalam teknik pengolahan data sebagai berikut :

#### 3.6.1 *Editing* (Pengeditan)

Tahapan ketika peneliti melakukan keterbatasan, klarifikasi, konsistensi serta kelengkapan data yang sudah terkumpul dan cara mengatasi data yang tidak lengkap.

#### 3.6.2 *Coding* (Pemberian Kode)

Tahapan menerjemahkan data-data kedalam kode yang berbentuk angka.

#### 3.6.3 *Scoring* (Pemberian Skor)

Tahapan menentukan skor jawaban yang sudah dilakukan dengan membuat klasifikasi serta kategori sesuai dengan pendapat atau anggapan responden. Dengan memberikan tingkatan skor.

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Penilaian Alternatif Skala Likert**

<b>Tanggapan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RR)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Penulis (2022)

### **3.6.4 Tabulating (Tabulasi)**

Tahapan perhitungan data yang sudah terkumpulkan kedalam kategori masing-masing hingga tersusun kedalam tabel guna untuk mudah dimengerti.

## **3.7 Teknik Analisa Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang sudah digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Analisis data ini memakai analisis kuantitatif yang bersifat angka lalu dihitung dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* 25. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengelolaan data, antara lain :

### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

#### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (Rizky, 2019) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Untuk melakukan uji validitas menggunakan program *SPSS*. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Person). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor

total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap a Valid. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Selanjutnya peneliti menemukan validitas dengan rumus Korelasi *Product Moment*, yaitu:

$$R = \frac{N\sum xY - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2) \times (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien validitas yang dicari.
- X = Skor responden untuk setiap item
- $\sum X$  = Jumlah Skor dalam distribusi X.
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y.
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X.
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.
- N = Jumlah subjek/ responden

### 3.7.1.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat *tendensius* atau mengarah kepada responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya.

- Apabila hasil koefisien alpha  $>$  taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut *reliabel*.
- Apabila hasil koefisien alpha  $<$  taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut tidak *reliabel*.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah regresi yang memiliki data yang berdistribusi normal (Husaini *et al*, 2018). Menurut (Perdana, 2016) Uji normalitas merupakan pengujian yang memerlukan pengukuran distribusi data dalam uji statistik parameter. pengujiannya menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan normalitas data sampel. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

##### 1. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

- Jika nilai signifikan  $>$  0,05 maka distribusi normal
- Jika nilai signifikan  $<$  0,05 maka distribusi tidak normal

##### 2. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

### 3. Grafik *Normality Probability Plot*

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.8.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel indenpenden. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor (VIF)*. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

#### **3.8.3 Uji Heteroskedastiditas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika variabel indenpenden signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

### **3.9 Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_n.X_{dst}$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Gaya Kepemimpinan  
 X2 = Disiplin Kerja  
 a = Bilangan Konstanta  
 b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (*Hypothesis*) atau Hipotesa.

Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan 0,05 atau 5%. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel

independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah apakah dari variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, ada beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak yang artinya bahwa variabel independent tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
2. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima yang artinya bahwa variabel independent secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada pengolahan dari program SPSS ANOVA kolom sig atau *significance*.

### 3.10.3 Analisis Korelasi Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan ukuran untuk mengetahui persentase kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted R Square* negatif, maka nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka

*adjusted R*<sup>2</sup>=*R*<sup>2</sup>=1, sedangkan jika nilai *R*<sup>2</sup> = 0, maka *adjusted R*<sup>2</sup> = (1-k)/(n-k).

Jika  $k > 1$ , maka *adjusted R*<sup>2</sup> akan bernilai positif (Imam Ghozali, 2013).

### 3.11 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian pada pembahasan ini akan mengikuti ketentuan yang diberikan oleh STIE Pembangunan Tanjungpinang. Namun, peneliti sudah membuat perencanaan jadwal penelitian, sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan							
		Mar/ 22	April/ 22	Mei/ 22	Juni/ 22	Juli/ 22	Ags/ 22	Sep/ 22	Okt/ 22
1.	Pengajuan judul								
2.	Penyusunan Proposal dan Bimbingan								
3.	Seminar Usulan Penelitian								
	<b>Kegiatan</b>	<b>Nov/ 22</b>	<b>Des/ 22</b>	<b>Jan/ 23</b>	<b>Feb/ 23</b>	<b>Mar/ 23</b>	<b>Apr/ 23</b>	<b>Mei- Okt 23</b>	<b>Nov/ 23</b>
4.	Penyusunan Skripsi								
5.	Penyusunan Skripsi								
6.	Sidang Skripsi								

Sumber : Penulis (2023)

## DAFTAR PUSATAKA

- Adamy, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: UNIMAL PRESS.
- Agustiningrum, A., Indrawati, C., & Rahmanto, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran*.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018, September). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, I(1)*.
- Anisa, C. A. (2021, Juni). Tingkat Manajemen dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *LEADERSHIP*.
- Arianty, N. (2018, Juni). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools, V(1)*.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra utama Banjarmasin). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.2 No.1 (2018) 1-11, 11*.
- Frisca. W. (2018). Kinerja Karyawan Pada Pt . Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Perkusi, 1(April), 125-130*.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020, August). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-1 Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darma Agung, XXVIII(2)*.
- Indriyani, R., Wijayaningsih, R., & Soehardi. (2021, April). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harappan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Liyas, J. N. (2019, January). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM, VII(1)*.
- MS, Z. M., Yamali, R. F., & Irfani, A. (2020, October). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap

Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*.

Poiyo, Y., Mandey, S. L., & Maramis, J. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DINas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2248-2257*, 10.

Rizky, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 14(1)*, 15–30.

Saat, S., & Mania, S. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian* (2nd ed.). (Muzakkir, Ed.) Sulawesi Selatan: PUSAKA ALMAIDA.

Sari, Y. P. (2020, Agustus). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, IX*. e-ISSN: 2461-0593.

Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021, Oktober 4). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA, Volume IX*. ISSN 2303-1174

Sunarsi, D. (2017, Januari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, I*. p-ISSN : 2581-2769.

Setiawan, A., & Pratama, S. (2019, Juni). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools, XI(1)*.

Sihaloho, R., & Siregar, H. (2019, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, IX(2)*.

Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiorini, I. (2017). Pengaruh Store atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Eramart Tenggara Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*.
- Susan, E. (2019, August). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, IX*.
- Sutikno, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari, 5(1)*.
- Suwuh, M. (2015). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.4 Desember 2015. Hal. 611-619, 9. ISSN 2303-1174*.
- Tansala, D., Tumbel, T., & Walangitan, O. (2019). Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Di Gramedia Manado. *Administrasi Bisnis, 8*.
- Turang, R. C., Kindagen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No.04 Tahun 2015, 12. P-ISSN: 2476-8782*
- Wijaya, P., Widayati, C., & Rahmayanti, C. (2018, November). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi, XXIII*.

:

## CURRICULUM VITAE



Nama : Misanggiyanto  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 17 Agustus 1998  
Status : Belum menikah  
Agama : Islam  
Email : Misanggiyanto98@gmail.com  
Alamat : Kp. Suka Maju, Kijang  
Riwayat Pendidikan : - SMAN 1 Bintan Timur  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang