

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA *COALITION to CEASE OCEAN  
DUMPING (CCOD) LOMBOK SELONG*)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh :

**HUSNU MADYA PERTAMATAHATI**

**NIM. 2020B1C050**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KOSENTRASI PERBANKAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
MATARAM 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(STUDI KASUS PADA *COALITION to CEASE OCEAN***  
***DUMPING (CCOD) LOMBOK SELONG*)**

Oleh:

**HUSNU MADYA PERTAMATAHATI**


Untuk Memenuhi Ujian Skripsi

Menyetujui

**Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Baiq Reinelda Tri Yuriarni, SE., M.Ak.

NIDN. 0807058301

  
Mos Indrawati, SE., M.Ak.

NIDN. 0820107701

Mengetahui

**Ketua Program Studi Administrasi Bisnis**

  
  
Hani Hentora Maniza, S.Sos., MM.  
NIDN. 0828108404

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA *COALITION to CEASE OCEAN DUMPING (CCOD) LOMBOK SELONG*)

Oleh :

**HUSNU MADYA PERTAMATAHATI**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 7 Februari 2024

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim penguji

Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE., M.Ak.

NIDN. 0807058301

(  )

Ketua

Mos Indrawati, SE., M.Ak.

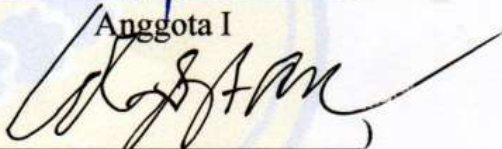
NIDN. 0820107701

(  )

Anggota I

Drs. Mustamin H. Idris, M.S.


NIDN. 0031126484

(  )

Anggota II

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

  
Dr. H. Muhammad Ali, M.Si

NIDN. 0806066801

## PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM maupun di Perguruan Tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 28 Februari 2024

Mahasiswa,



Husnu Madya Pertamatahati

NIM. 2020B1C050



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husnu Madya Pertamatahati  
NIM : 2020B1C050  
Tempat/Tgl Lahir : Pancor, 12 - Juni - 2001  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas : FISIPOL  
No. Hp : 0878 5673 8824  
Email : husnumadya@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS PADA  
COALITION to CEASE OCEAN DUMPING CCCOD) Lombok Selong.)

**Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 97%**

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 19 - february - 2024  
Penulis



Husnu Madya Pertamatahati  
NIM. 2020B1C050

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husnu Madya Pertamatahati  
 NIM : 2020B1C050  
 Tempat/Tgl Lahir : Pancor, 12 Juni - 2001  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
 Fakultas : Fisipol  
 No. Hp/Email : 0898 5693 8824 / husnumadya@gmail.com  
 Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 19 Februari - 2024  
 Penulis



Husnu Madya Pertamatahati  
 NIM. 2020B1C050

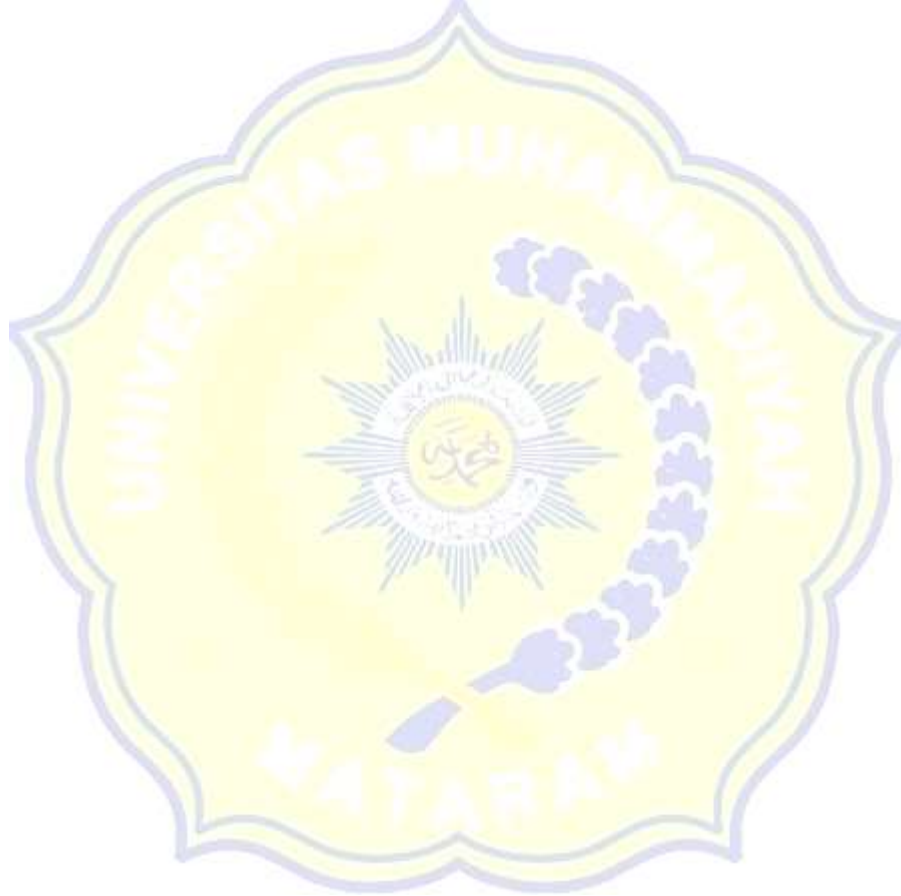
Mengetahui,  
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
 NIDN. 0802048904

## **MOTTO**

**TANPA IMPIAN, KITA TIDAK AKAN MERAIH APAPUN.  
TANPA KERJA KERAS, KITA TIDAK BISA MERAIH  
KESUKSESAN. TANPA CINTA, KITA TIDAK BISA  
MERASAKAN APAPUN. DAN TANPA ALLAH KITA TIDAK  
BUKANLAH SIAPA-SIAPA.**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang telah membimbing saya sampai bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang Universitas dan selalu memberi nasihat dan semangat kepada saya khususnya dalam menjalankan ibadah dan pendidikan. Serta saya sangat berterimakasih kepada kedua orang tua saya yang selalu sabar dalam mendidik saya sehingga saya bisa sampai seperti sekarang ini.**



## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini, izinkan saya menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

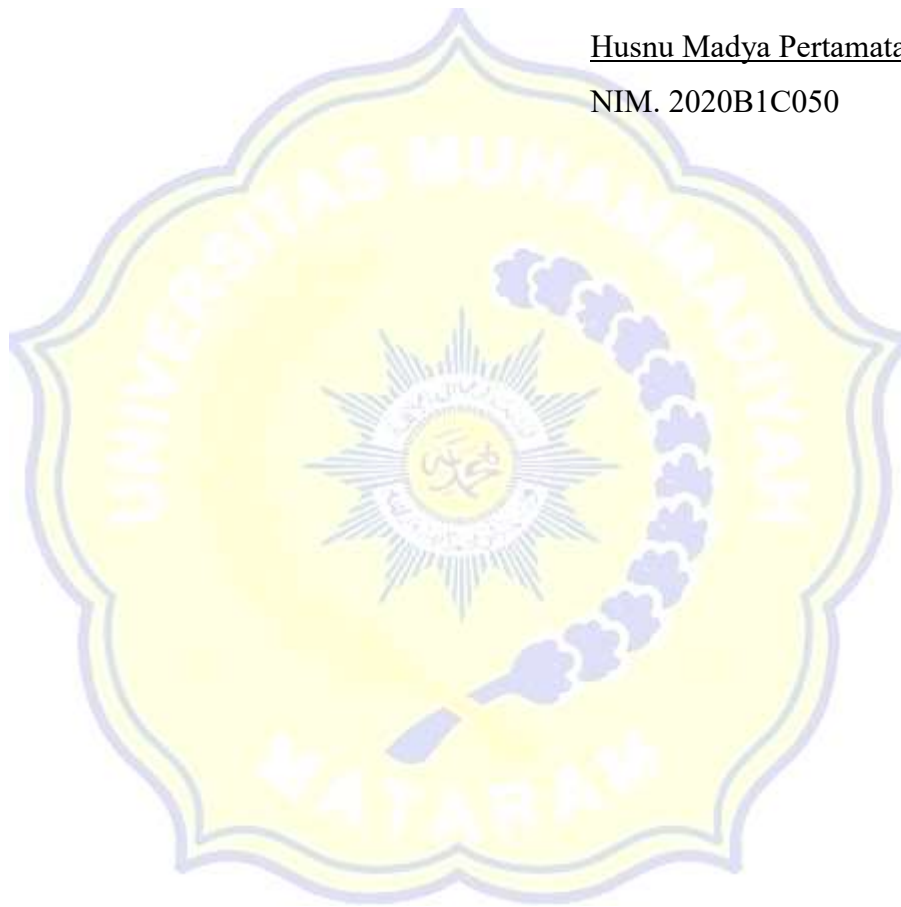
1. Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram, Bapak Drs. Abdul Wahab, MA
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M. Si.
3. Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram Bapak Dr. Rossy Maunofa Hidayat, S.IP., M.IP dan Wakil Dekan 2 Amin Saleh, S.Sos, M.I.Kom
4. Bapak Lalu Hendra Maniza, S. Sos., M.M Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram
5. Ibu Selva, SE., M.Sc. Selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi bisnis Fisipol UMMAT.
6. Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE., M.Ak. Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Ibu Mos Indrawati, SE., M.Ak. Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
8. Yang penulis cintai dan sayangi, yakni kedua orang tua saya bapak Sumadi Miati dan ibu Husnul Izzah yang sudah bersusah payah mendukung saya dan selalu memberikan motivasi tiada hentinya.

9. Serta seluruh pihak baik dari teman, sahabat, teman lama dan teman baru yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian Skripsi ini.

Mataram, 28 Februari 2024

Husnu Madya Pertamatahati

NIM. 2020B1C050



## KATA PENGATAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala berkah, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada *Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong*)”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari arahan, bimbingan serta dukungan dari dosen pembimbing. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE., M.Ak. selaku pembimbing pertama dan Ibu Mos Indrawati, SE., M.Ak selaku pembimbing kedua yang telah banyak memberikan arahan, saran dan masukan serta penuh kesabaran dalam membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih pula penulis haturkan kepada:

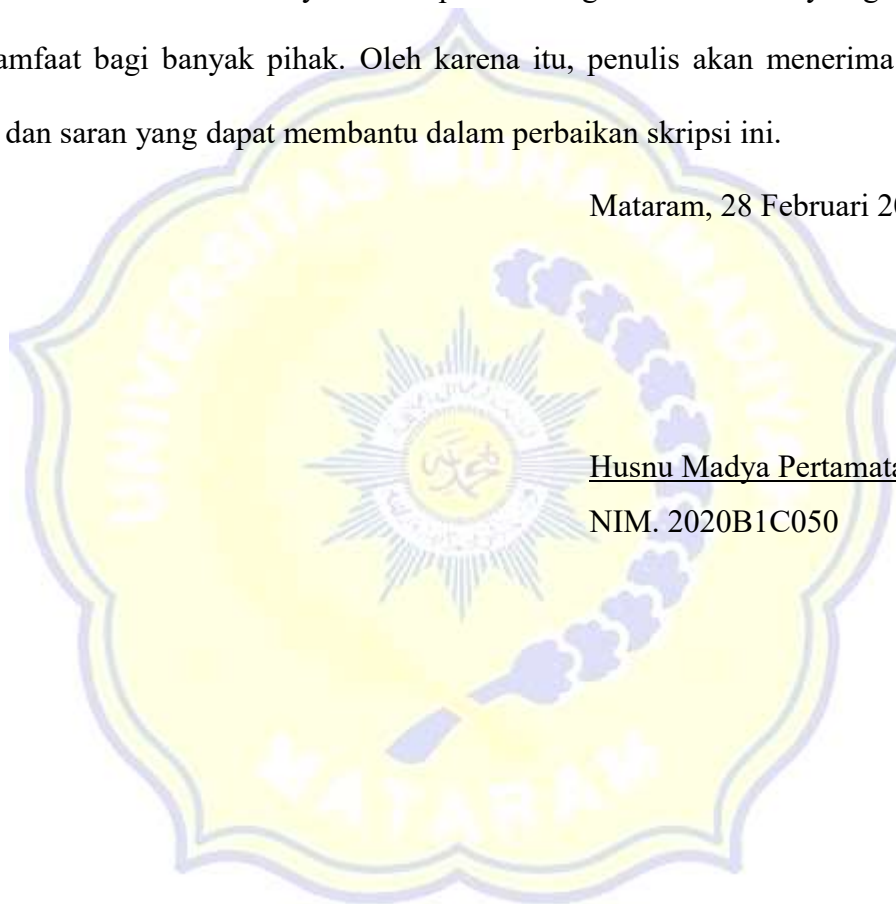
1. Bapak Dr. Abdul Wahab, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos.,M.M. selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE., M.Ak. selaku Dosen Pembimbing I di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

5. Ibu Mos Indrawati, SE., M.Ak. selaku Dosen Pembimbing II di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berusaha untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang dapat membantu dalam perbaikan skripsi ini.

Mataram, 28 Februari 2024

Husnu Madya Pertamatahati  
NIM. 2020B1C050



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA *COALITION TO CEASE OCEAN DUMPING*  
(CCOD) LOMBOK SELONG)**

Husnu Madya Pertamatahati

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi data observasi yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *COALITION to CEASE OCEAN DUMPING* (CCOD) LOMBOK SELONG yang kurang memuaskan dalam pengiriman barang kepada konsumen dan kurangnya ketegasan dari pimpinan yang membuat kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk merespon hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan yaitu: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ? (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong (3) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ?. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil dari penelitian yang didapatkan dengan menggunakan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji f gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Dan pada uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) didapatkan hasil data sebesar 36,3% yang dapat disumbangkan oleh setiap variabel yang peneliti lakukan dan 63,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

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

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE  
(CASE STUDY AT COALITION TO CEASE OCEAN DUMPING (CCOD)  
LOMBOK SELONG)**

**Husnu Madya Pertamatahati**

**ABSTRACT**

*This study is motivated by observational data indicating the impact of leadership style and work discipline on employee performance at COALITION TO CEASE OCEAN DUMPING (CCOD) LOMBOK SELONG. The organization's delivery of goods to consumers is unsatisfactory, partly due to the lack of assertiveness in leadership, resulting in suboptimal employee performance. To respond to this, the researchers conducted research with the following objectives: (1) To determine and analyze the effect of leadership style on employee performance at the Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong. (2) To determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong (3) To determine and analyze the leadership style and work discipline simultaneously affect employee performance at the Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong. This research was conducted on the Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong employees, using descriptive quantitative research methods. The research findings, derived from the t-test, f-test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test, indicate that leadership style significantly impacts employee performance. In contrast, work discipline has an impact that is not statistically significant. During the test, both leadership style and work discipline were found to impact employee performance when considered jointly or concurrently significantly. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test indicates that 36.3% of the data outcomes may be attributed to the variables researchers manipulate, while other variables influence the remaining 63.7%.*

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

**MENGESAHKAN**  
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA  
MATARAM



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>I</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>II</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN ORSINALITAS</b> .....	<b>IV</b>
<b>BEBAS PLAGIASI</b> .....	<b>V</b>
<b>PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b> .....	<b>VI</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>VII</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>VIII</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	<b>IX</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>XI</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>XIII</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>XIV</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>XV</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>XVIII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>XIX</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>XX</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Landasan Teori .....	13
2.2.1 Pengertian Pengaruh.....	13
2.2.2 Gaya Kepemimpinan.....	14
A. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	14
B. Tipe Atau Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan .....	17
C. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	19

2.2.3 Disiplin Kerja .....	20
A. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
B. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	22
C. Indikator Disiplin Kerja .....	23
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	24
2.2.4 Kinerja Karyawan .....	24
A. Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
B. Tujuan Kinerja Karyawan .....	26
C. Standar Kinerja Karyawan .....	27
D. Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.3 Kerangka Berpikir .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Lokasi Penelitian .....	31
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	31
3.4 Populasi Dan Sampel .....	32
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	34
3.6 Skala Pengukuran .....	38
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.8 Uji Validitas Dan Realibilitas Data .....	39
3.9 Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	47
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	47
A. Sejarah Perusahaan .....	47
4.1.2 Visi Dan Misi .....	49
A. Visi.....	49
B. Misi .....	50
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	50
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	51
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden .....	51



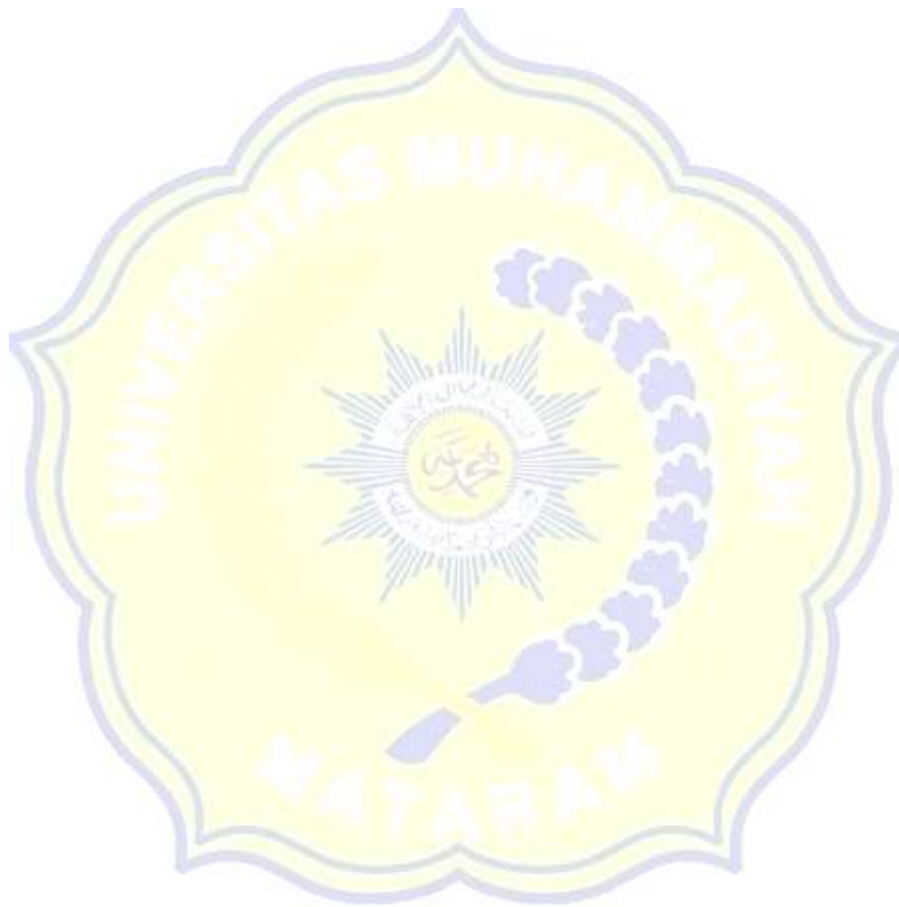
A. Deskriptif Karakteristik Responden .....	51
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden .....	55
A. Gaya Kepemimpinan (X1).....	55
B. Disiplin Kerja (X2) .....	57
C. Kinerja Karyawan (Y).....	58
4.2.3 Hasil Uji Validitas .....	60
4.2.4 Hasil Uji Realibilitas .....	62
4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	63
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
5.2.1 Bagi Perusahaan .....	74
5.2.2 Bagi Akademisi .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

NO.	JUDUL	HALAMAN
1.	Penelitian Terdahulu	10
2.	Keterangan Dari Definisi Operasional Setiap Variabel	35
3.	<i>Skala Likert</i>	38
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	53
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
8.	Distribusi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)	55
9.	Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)	57
10.	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	58
11.	Hasil Uji Validitas (X1), (X2), (Y)	61
12.	Hasil Uji Reliabilitas (X1), (X2), (Y)	62
13.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
14.	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sampel	66
15.	Hasil Uji Multikolinearitas	67
16.	Hasil Uji Autokorelasi	68
17.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
18.	Hasil Uji Parsial (t) Gaya Kepemimpinan	70
19.	Hasil Uji Parsial (t) Disiplin kerja	71
20.	Hasil Uji Simultan (f)	72
21.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	73

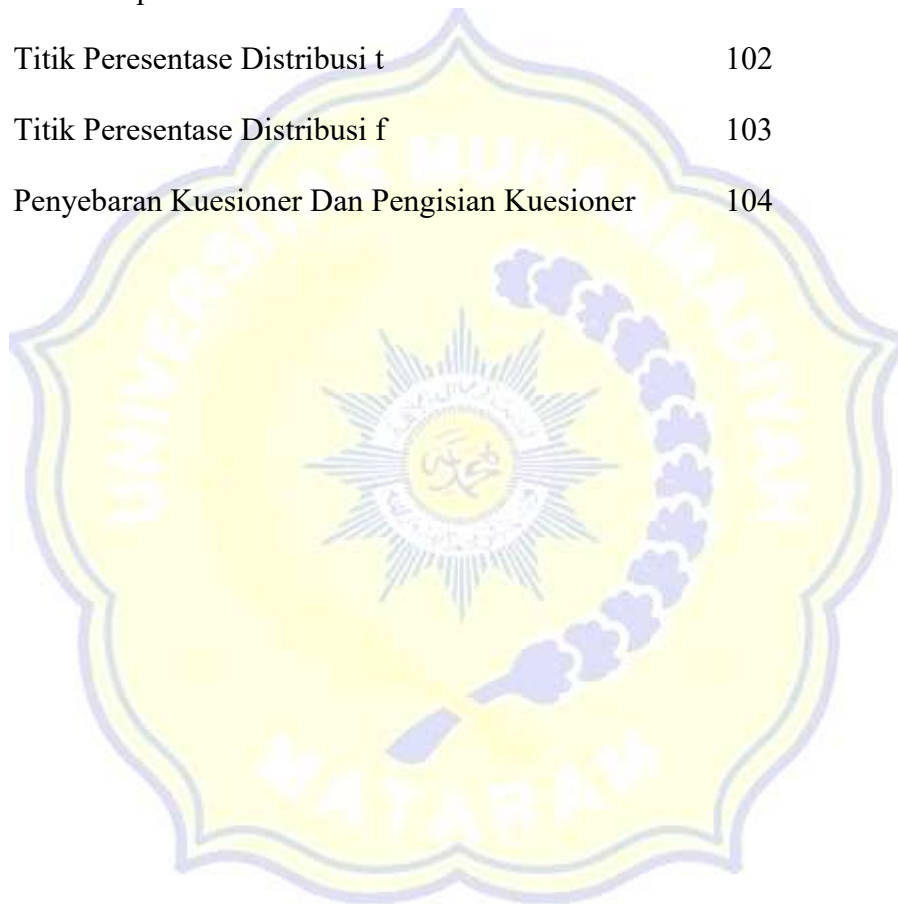
## DAFTAR GAMBAR

NO.	JUDUL	HALAMAN
1.	Kerangka Berpikir	29
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	50
3.	Hasil Uji Normalitas Secara Grafik (P-Plot)	65



## DAFTAR LAMPIRAN

NO.	JUDUL	HALAMAN
1.	Kuesioner Penelitian	81
2.	Distribusi Jawaban Responden	87
3.	Hasil Jawaban Responden	89
4.	Hasil Output SPSS	92
5.	Titik Peresentase Distribusi t	102
6.	Titik Peresentase Distribusi f	103
7.	Penyebaran Kuesioner Dan Pengisian Kuesioner	104



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi perusahaan, yaitu kegiatan yang diselenggarakan dengan cara teratur atau dengan peralatan, dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Perusahaan merupakan tempat dimana terjadi kegiatan produksi barang atau jasa untuk kemudian dijual ke masyarakat. Tujuan perusahaan adalah untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya alam, guna memproduksi suatu barang atau jasa, agar dapat menciptakan keuntungan sebanyak-banyaknya. Ada beberapa jenis perusahaan berdasarkan badan usahanya diantaranya, Perseroan Terbatas (PT), perusahaan perseorangan, persekutuan firma, dan persekutuan perdata. Distributor adalah pihak perantara yang menyalurkan produk dari produsen ke retailer maupun konsumen. Distributor berperan penting dalam siklus perdagangan (Nuryanto, 2020). Dalam menghadapi era globalisasi, perusahaan tidak dapat bertahan tanpa tenaga kerja manusia. Meskipun perusahaan tersebut memiliki modal yang cukup besar dan teknologi canggih, tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika mereka tidak memiliki dukungan manusia sebagai sumber daya. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk perusahaan dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan berkembang pesat dalam ruang lingkup usahanya (Fathoni, 2022).

Dalam persaingan dunia bisnis, saat ini sangatlah pesat banyak orang yang membuka bisnis dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan lebih dan untuk mengisi waktu luangnya diluar pekerjaan utamanya. Terutama pada persaingan sumber daya manusia, Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik seseorang untuk menghasilkan sebuah tujuan yang telah dipikirkan. Manusia disebut juga sebagai karyawan atau pekerja serta termasuk modal utama dalam menjalankan sebuah usaha. Oleh karena itu, kita sebagai pelaku bisnis atau usaha perlu memanajemen sumber daya manusia yang ada. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur suatu hubungan serta peran tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai sebuah tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang kecil ataupun besar dalam menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian khusus.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan atau potensi yang dimiliki individu untuk menciptakan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan kognitif dan fisik yang dimiliki seseorang dan cara mereka bertindak dipengaruhi oleh lingkungannya, keturunannya, dan keinginan untuk memenuhi keinginannya sendiri (Fauzi, 2021). Dalam hal sumber daya manusia kelangsungan sebuah perusahaan sangat penting karena dapat menentukan maju mundurnya *profit* perusahaan. Sehingga semua potensi yang ada pada sumber daya manusia

berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya terdapat pada keunggulan sebuah teknologi dan besarnya dana perusahaan saja melainkan ada faktor dari sumber daya manusia juga yang tidak kalah penting. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan ini menjadi salah satu kunci perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama untuk mendapatkan keuntungan yang sudah ditargetkan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan sangat memerlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi dan kinerja yang tinggi.

Industri distribusi adalah salah satu aspek dalam pertumbuhan ekonomi. Distribusi juga dapat diartikan sebagai kegiatan pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa dari produsen kepada konsumen. Coca-cola merupakan perusahaan produk minuman terkemuka yang ada diberbagai daerah diseluruh dunia. Dengan adanya perusahaan coca-cola di berbagai daerah diseluruh dunia maka tentu dibutuhkan perusahaan yang bergerak dibidang distributor untuk menyalurkan produk dari coca-cola tersebut kepada masyarakat. *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong merupakan salah satu perusahaan distributor di Kecamatan Selong yang menjadi perusahaan yang menyalurkan produk dari coca-cola tersebut. *Coalition to Cease Ocean*

*Dumping* (CCOD) Lombok Selong merupakan distributor minuman berlogo coca-cola yang mendistribukan produk coca-cola didaerah lombok.

Pada suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat penting karena maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan. Tapi kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat berjalan dengan optimal yaitu, kinerja sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan dan mendukung sebuah perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dalam setiap kemajuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka kinerja karyawan menjadi landasan sesungguhnya bagi setiap perusahaan. Karena, tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tidak akan bisa maksimal sesuai targetnya. Kinerja juga dapat menjadi tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugas dari perusahaan yang telah ditargetkan untuk dapat diselesaikan. Demi tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan maka perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya karena semakin baik kinerja karyawannya maka semakin naik pula profit dari perusahaan tersebut.

Menurut Muhammad Busro (2018:89), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara internal antara lain adalah kapasitas intelektual, disiplin kerja, hasil kerja, dan motivasi pegawai. Sedangkan secara eksternal, seperti semangat kerja karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang ada pada perusahaan yang bersangkutan. Namun terdapat



faktor negatif yang dapat menghambat prestasi kerja karyawan. Hal ini mencakup menurunnya keinginan karyawan untuk memenuhi harapan kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga tenggat waktu terlewati, pengaruh lingkungan, semangat kerja rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan juga menurun. Ada pula cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Hasanah, 2020). Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan, kami harus menciptakan rasa keadilan bagi karyawan dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan suatu jenis perilaku yang dapat digunakan untuk mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan secara keseluruhan. Dengan demikian, norma dan perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya namun dengan adanya batasan yang telah ditentukan Prasetyo, 2008:171 (dalam Fathoni, 2022).

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengatasi segala permasalahan yang mungkin timbul serta sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tak hanya itu, disiplin kerja yang ketat juga otomatis akan menghasilkan output kerja yang baik. Disiplin kerja mengacu pada tindakan manajerial yang diambil untuk menerapkan standar organisasi. Disiplin yang efektif menekankan pentingnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas

yang diberikan kepadanya. Jika disiplin kerja tidak ditanggapi dengan serius, maka tingkat kualitasnya akan menurun. Untuk itu, penegakan kedisiplinan merupakan salah satu langkah peningkatan prestasi kerja pegawai. Peningkatan produktivitas sangat bergantung pada sikap individu pekerja atau karyawan, dan hal itu dapat diamati pada upaya yang dilakukan pekerja atau karyawan di lingkungan kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, perusahaan harus mengelola basis sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin yang efektif, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya, yaitu mencapai prestasi kerja karyawan yang optimal (Hasanah, 2020).

Melalui wawancara dengan bapak Sofiyon Sauri mengatakan bahwa kinerja dalam *Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD)* Lombok Selong bisa dikatakan belum cukup maksimal dalam bekerja, karena sering terjadi kesalahan dalam proses pengiriman barang. Namun kesalahan terjadi dikarenakan para karyawan terlalu terburu-buru dalam proses pengiriman yang membuat karyawan kurang teliti pada saat menurunkan barang yang dipesan oleh konsumen sehingga membuat karyawan bekerja dua kali. Suatu perusahaan yang memiliki pemimpin yang baik sangat dibutuhkan demi terselenggaranya sebuah tujuan perusahaan. Seseorang pemimpin harus dapat membina, mempengaruhi bawahannya, memberi nasihat, dan memberi motivasi kepada seluruh karyawannya agar dapat mengoptimalkan skill yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Namun dari beberapa karyawannya juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang tegas dapat menyebabkan mereka merasa bebas, dan sifat pemimpin yang tidak mau menegur karyawan yang cukup senior walaupun melakukan kesalahan yang kecil yang membuat karyawan lainya cemburu akan hal itu serta dapat mempengaruhi karyawannya. Ada juga karyawan mengatakan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak selalu tentang disiplin kerja, mereka mengatakan disiplin kerja dapat terjadi karena berbagai faktor seperti adanya tingkat bonus, motivasi dari diri sendiri ataupun dari pemimpin, dan pelatihan yang didapat dari para seniornya. Tapi kenyataannya masih ada karyawannya yang datang terlambat dan tidak memenuhi target.

Berdasarkan dari latar belakang yang peneliti paparkan, peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di *Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong*. Dan berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada *Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong*)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan dalam latar belakang masalah, maka masalah yang diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ?
- b) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ?
- c) Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari peneliti yang menulis memiliki tujuan khusus yaitu :

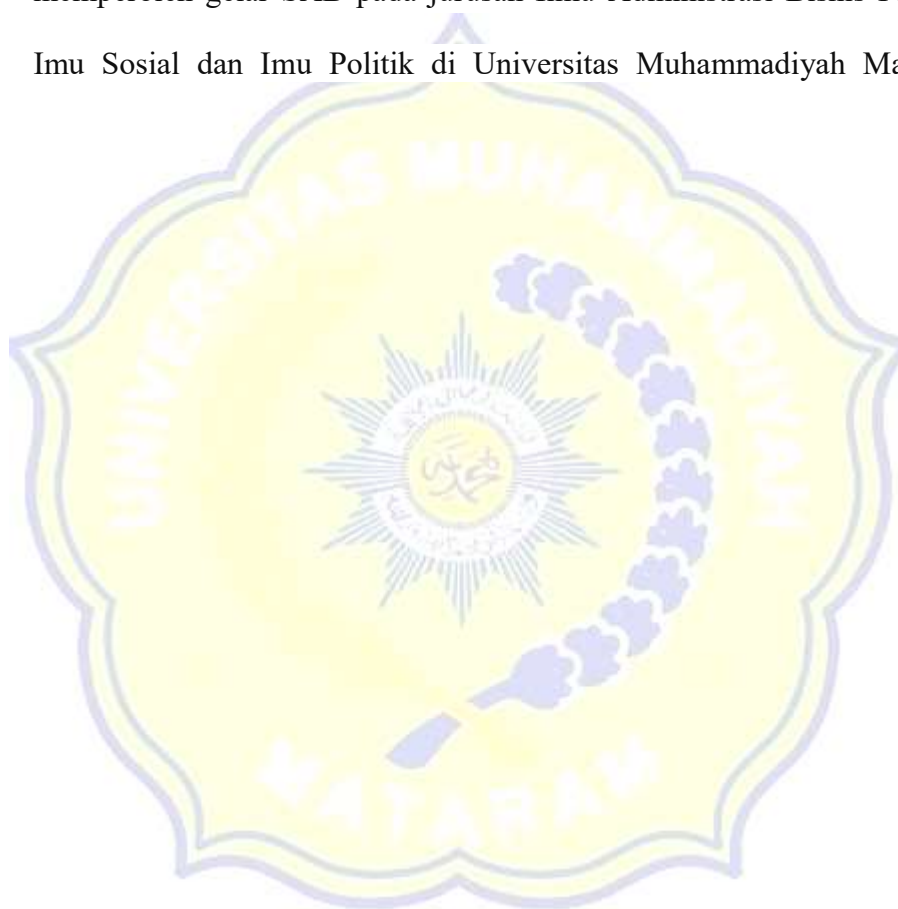
- a) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ?
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ?
- c) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong ?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Secara teoritis diharapkan dapat dijadikan referensi pertimbangan sekaligus dapat memberikan sumbangan informasi yang berarti bagi para peneliti lainnya, yang tertarik untuk melakukan penelitian pada pokok permasalahan yang sama.

- b) Secara praktis yang diharapkan dapat dijadikan referensi dan kontribusi pemikiran dalam acuan untuk menyempurnakan kinerja yang sesuai dengan kebutuhannya dan untuk strategi optimalisasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Secara akademik penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar SAB pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Mataram.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah pengetahuan yang dapat diperoleh melalui proses penalaran berdasarkan keadaan saat ini yang masuk akal dan didukung oleh fakta empiris. Dari penelitian terdahulu saya dapat mengidentifikasi beberapa topik serupa, namun penelitian terakhir ini lebih fokus melakukan penelitian mendalam, sedangkan penelitian terdahulu sudah menentukan fokus penelitian. Berikut ringkasan penelitian yang terdiri dari beberapa rekomendasi terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan :

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Habib Ridho Pratama	Metode Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, Disiplin kerja berpengaruh	Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada obyek penelitian, sedangkan persamaanya

No	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
	(2020)		secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju.	terletak pada setiap variabelnya dan metode penelitian yang digunakan
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha. Edi	Metode Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap	Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada obyek penelitian, sedangkan

No	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
	Purwanto, Imam Muhtadin, dan Liliyani Nur Amalia (2023)		Kinerja karyawan, dan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	persamaannya terletak pada setiap variabelnya dan metode penelitian yang digunakan.
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus Pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo Di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). Wahyu Nur Hertanto (2020)	Metode Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada obyek penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada setiap variabelnya dan metode penelitian yang digunakan.



## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengertian Pengaruh

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015:1045), pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu individu atau kelompok yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu manusia dan benda serta apapun yang ada di alam sehingga mempengaruhi apapun yang ada didekatnya, Yosin, 2012:1 (dalam Zaki & Sari, 2021). Dalam hal ini pengaruh lebih condong untuk memberikan dampak positif pada kehidupan seseorang atau menjadikannya lebih positif secara umum. Hasilnya, seseorang tersebut akan menjadi lebih positif dan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang visi dan misinya untuk kedepannya.

Adapun pengertian pengaruh menurut beberapa ahli yaitu:

- a) Menurut Wiryanto (2012), pengaruh adalah tokoh yang sangat formal dan informal dalam masyarakat yang memiliki kompetensi, kompatibel, dan kosmopolitan, untuk diaplikasikan oleh pihak yang diharapkan.
- b) Menurut M. Suyanto (2015), pengaruh adalah skor kualitas suatu iklan tertentu melalui media yang relevan.
- c) Menurut Norman Barry (2000), pengaruh adalah tipe kekuasaan agar melakukan berbagai cara tertentu, terlepas dari itu sekalipun ancaman sanksi yang terbuka bukan bagian motivasi yang

mendorongnya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebuah konsep abstrak yang sulit divisualisasikan namun dapat dipahami sebagai perilaku manusia dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari sebagai alat sosial. Oleh karena itu, kesimpulan yang dimaksud dengan pengaruh merupakan suatu faktor tertentu yang cukup kuat mempengaruhi cara penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping (CCOD) Lombok Selong*.

## **2.2.2 Gaya Kepemimpinan**

### **A. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan istilah yang berasal dari kata pemimpin (*Leader*). Pemimpin (*Leader = Head*) merupakan orang yang menggunakan kecerdikannya dan keterampilan kepemimpinan untuk mengatasi hambatan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin guna untuk mencapai organisasi atau perusahaan. Pemimpin adalah orang yang memiliki kualitas kepemimpinan dan kecerdasan. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara atau proses untuk membantu dan memberi semangat kepada orang lain agar termotivasi untuk bekerja keras dengan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu aspek terpenting dari TQM (*Total Quality Management*) adalah kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja

untuk tujuan perusahaan. Istilah *Total Quality Management* dapat diartikan sebagai berikut : *Total* (keseluruhan), *Quality* (kualitas, derajat atau tingkat keunggulan barang atau jasa), *Management* (tindakan, seni, cara menhandel, pengendalian, pengarahan) (Hasanah, 2020, p. 19).

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi sikap, perasaan, pikiran, perasaan, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan dapat diukur dari hubungan pemimpin dan bawahannya atau karyawannya. Secara spesifik, ada lima unsur utama yang menjadi hakikat kepemimpinan sebagai berikut, (Susanty & Baskoro, 2012):  
Unsur pemimpin atau seseorang yang mempengaruhi.

- 1) Unsur seseorang pemimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
- 2) Unsur interaksi, aktivitas atau usaha yang mempengaruhi.
- 3) Unsur tujuan yang hendak tercapai selama proses mempengaruhi.
- 4) Unsur perilaku pribadi atau aktivitas yang dikerjakan sebagai hasil yang mempengaruhi.

Sebab munculnya pemimpin beberapa para ahli telah mempelajari beberapa teori Kartono (2010:29) yang mengatakan ada tiga teori dalam menjelaskan kemunculan pemimpin yaitu (Pratama, 2020):

- 1) *Teori Genetis*, teori ini menyatakan pertama, bahwa pada mulanya pemimpin tidak diciptakan, sebaliknya pemimpin lahir dari bakat alami. Kedua, pemimpin ditakdirkan lahir dalam situasi yang bagaimanapun juga.
- 2) *Teori sosial*, teori ini menyatakan pertama, pemimpin itu harus dididik, dibentuk, dan disiapkan. Kedua, setiap orang mempunyai potensi menjadi pemimpin, melalui pendidikan dan dari inisiatif pribadi.
- 3) *Teori ekologis*, teori ini muncul atas reaksi terhadap kedua teori sebelumnya yaitu seseorang akan berhasil menjadi pemimpin apabila sejak lahir memiliki bakat kepemimpinan dan bakat ini dapat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan lingkungan atau ekologisnya.

Menurut teori diatas. dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang secara langsung mempengaruhi atau tidak langsung memberikan contoh kepada bawahannya atau karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menjalankan kegiatan kepemimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap karyawannya dan perusahaan yang dipimpin dan mampu bekerja sama dengan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **B. Tipe atau Jenis-Jenis Kepemimpinan**

Adapun beberapa tipe kepemimpinan menurut Kurt Lewin Haryono, 2015 (dalam Purba & Subroto, 2023).

### 1) *Tipe Pemimpin yang Otokratis*

Yaitu pemimpin yang melihat setiap masalah yang muncul seandainya mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan rekan kerja. *Otokratis* dapat dilakukan apabila tidak memerlukan masukan. Menurut Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, MPd dalam bukunya contoh pemimpin otokratis adalah presiden H.M. Soeharto. Kelebihan dari tipe pemimpin *otokratis* yaitu, dapat mengambil keputusan lebih cepat dan tidak terlalu bergantung pada bawahan atau rekan kerja. Selain itu, pemimpin *otokratis* ini memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat dan ketika terjadi krisis, mereka dapat diandalkan untuk mengambil keputusan dengan lebih cepat dan mudah. Meskipun terdapat kekurangan pada pemimpin *otokratis* seperti, pengontrolan dilakukan pimpinan hanya sebatas pengawasan, terdapat kubu *oposisi* karena pemimpin yang bersifat berlebihan, serta sikap disiplin menjadi ketakutan setiap bawahan karena adanya hukuman hingga pemecatan.

### 2) *Tipe Kepemimpinan Demokratis*

Para pemimpin *demokratis* melibatkan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan. Meski keputusan akhir mungkin berbeda

dengan keputusan awal yang diambil oleh pemimpin, namun pemimpin berupaya memfasilitasi konsensus dalam proses pengambilan keputusan akhir secara berkelompok. Kelebihan dari tipe pemimpin demokratis yaitu, bawahan akan lebih bersemangat karena diperhatikan, terciptanya hubungan yang harmonis dan tidak kaku antara pimpinan dan bawahan, dan kurang terjadi kubu oposisi karena memiliki tujuan yang sama. Adapun kekurangan dari tipe pemimpin *demokratis* yaitu, cukup sulit menyatukan dan memperoleh pendapat dalam kata mufakat, pengambilan keputusan dapat memakan waktu yang cukup lama karena akan dilakukan musyawarah terlebih dahulu, dan dapat menimbulkan konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dengan bawahan yang mengutamakan egonya saja.

### 3) *Tipe kepemimpinan Laissez-Faire*

Pemimpin seperti ini memberi kebebasan kepada bawanya untuk melaksanakan tugas dan bekerja sesuai keinginannya namun tetap bertanggung jawab. Kelebihan dari tipe pemimpin *Laissez-Faire* yaitu, pemimpin tidak mempunyai kekuasaan besar dalam melaksanakan tugas bawahan mereka tidak akan mendapat tekanan dari pemimpin, dan bawahan dapat bertindak mandiri karena campur tangan mereka atau keputusan berda pada mereka. Adapun kekurangan dari tipe pemimpin *Laissez-Faire* yaitu, rentan kekacauan, pembebasan oleh pemimpin kepada bawahan

menyebabkan mereka bertindak seenaknya, dan kewajiban bawahan berdedikasi tinggi membuat tujuan organisasi atau perusahaan sulit tercapai.

### **C. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2008) (dalam Riadi & Muchlisin, 2019), sebagai berikut :

#### **1) Kemampuan dalam mengambil keputusan**

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang paling sistematis dan paling hakikat untuk mengambil sebuah tindakan dengan perhitungan yang tepat oleh pemimpin.

#### **2) Kemampuan memotivasi**

Kemampuan memotivasi adalah dorongan dari seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya ada bawahannya dengan tujuan agar karyawannya dapat mengeluarkan keahlian dan kemampuannya secara maksimal.

#### **3) Kemampuan komunikasi**

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan dari seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan, gagasan, dan pikirannya kepada karyawannya atau bawahannya dengan tujuan agar dapat dengan mudah dipahami oleh setiap orang.

#### **4) Kemampuan mengendalikan bawahan**

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah salah satu yang harus dapat dikendalikan oleh seorang pemimpin agar keinginan

dan tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab penuh kepada karyawannya atau bawahannya ketika ada kesalahan yang tidak disengaja dan dengan itu karyawan atau bawahan dapat menjadikannya sebagai motivasi.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Dalam hal ini mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin bagi tujuan dan keberhasilan perusahaan, semakin baik seorang pemimpin mengendalikan emosionalnya maka semakin harmonis lingkungan kerjanya.

### 2.2.3 Disiplin Kerja

#### A. Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu hal terpenting yang sering dihadapi oleh pemimpin perusahaan adalah bagaimana memastikan bahwa karyawannya terlatih dengan baik dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang digunakan suatu perusahaan untuk memastikan bahwa karyawannya bekerja sesuai dengan harapan adalah melalui disiplin kerja. Menurut Handoko (2012:208) disiplin adalah strategi manajemen yang digunakan untuk menerapkan standar organisasi atau perusahaan. Menurut P. Sagian (2008:130) disiplin adalah menegaskan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota perusahaan mau



serta rela mengeluarkan kemampuannya, dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, waktu dan tenaga untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan tanggaung jawab dalam rangka pencapaian target perusahaan (Prabowo, 2019).

Menurut Rivai (2014: 606) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai atau anggota staf dalam perusahaan sehingga mereka bersedia mendiskusikan segala kekhawatiran dan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap semua kebijakan bisnis norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohadiwirja (2003) menyatakan disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksinya kalau melanggar tugas serta wewenang yang dipercayakan kepadanya (Jumrana, 2018, p. 15).

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengelolaan disiplin karyawan adalah untuk mengembangkan atau memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahannya atau karyawannya. Tindakan disiplin yang dilakukan secara tidak efektif dapat menimbulkan permasalahan seperti etos kerja yang kurang baik serta konflik dalam lingkungan kerja. Perlunya perbaikan dari perilaku karyawan hanya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang efektif tidak hanya meningkatkan

kinerja karyawan, tetapi juga mengurangi masalah terkait disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan yang baik di antara bawahan dan atasan. Selain itu, latihan membangun disiplin dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif, sehingga bermanfaat bagi mereka dalam jangka panjang.

## **B. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Adapun jenis-jenis disiplin kerja menurut (Fandy, 2020):

### 1) *Disiplin Preventif*

Merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mematuhi kebijakan dan prosedur tertentu sehingga dapat mencegah penyelewengan yang sewaktu-waktu dapat terjadi.

### 2) *Disiplin Korektif*

Merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk menangani suatu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atau pihak-pihak terkait terhadap aturan yang telah dibuat dan disetujui.

### 3) *Disiplin Progresif*

Disiplin ini memberikan sanksi yang lebih berat terhadap karyawan atau pihak-pihak terkait yang melakukan pelanggaran berulang kali.

### 4) *Aturan Kompas Panas*

Disiplin ini mengatakan bahwa tindak kedisiplinan hendaknya memiliki karakteristik yang sama yang diterima oleh karyawan atau

pihak-pihak terkait karena telah menyentuh kompor panas.

### **C. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut (Fandy, 2020):

#### **1) Tepat Waktu**

Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai pemimpin dan karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terdiri dari sikap dan ketepatan waktu pemimpin dan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan dalam jangka waktu yang tepat. Misalnya, jika perusahaan menetapkan jadwal kerja mulai pukul 07.00 wita s/d 17.00 wita, maka pemimpin dan karyawan harus hadir serta selesai sesuai dengan jadwal kerja yang telah disepakati.

#### **2) Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan**

Pemimpin dan karyawan sangat perlu mengetahui kebijakan perusahaan atau tata tertibnya, bahkan yang paling kecil sekalipun harus ditaati agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu, diperlukan pemimpin dan karyawan yang memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap komitmen yang diberikan kepada perusahaan. Kesetiaan dapat dimaknai taat dan patuh dari peraturan yang telah disepakati.

#### **3) Tanggung Jawab dalam Bertugas**

Setiap pemimpin dan karyawan harus memiliki yang kuat saat mengambil keputusan. Salah satu fungsi utama sebagai tanggung

jawab pemimpin dan karyawan adalah menggunakan serta menjaga peralatan dengan baik, sehingga kegiatan kantor berjalan dengan baik dan lancar. Selain itu, adanya rasa percaya diri dalam menangani pekerjaan membuat seseorang merasa menjadi atasan yang mandiri atau karyawan yang cakap.

#### **D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja**

Adapun menurut pendapat Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Sampeliling, 2015, p. 7) :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

##### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang individu). Kinerja disebut juga prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan bimbingan dan

dukungan yang diberikan kepadanya. Agar dapat menyelesaikan tugas serta pekerjaannya seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu, ketersediaan dan keterampilan seseorang tidak terlalu efektif dalam mengelola suatu proyek atau pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah pencapaian syarat-syarat kerja saat ini yang pada akhirnya dapat dievaluasi secara bertahap berdasarkan hasil yang diperoleh (Syafrina, 2017).

Kinerja adalah salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pemimpin dalam suatu pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2000) dalam (Meithiana, 2017) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan bimbingan dan dukungan yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2014:95), Kinerja atau *performance* adalah kemampuan perusahaan dalam melaksanakan program, kegiatan, atau tugas untuk mencapai tujuan, serta visi dan misi perusahaan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Nasution et al., 2020).

Berdasarkan analisis pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Kinerja juga berarti hasil yang dihasilkan karyawan baik, seperti kuantitas atau kualitas pada perusahaan tertentu sesuai dengan nasihat yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini definisi kinerja karyawan adalah sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan dalam konteks ini kinerja karyawan diartikan sebagai sesuatu yang telah diselesaikan karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja dalam organisasi atau perusahaan.

## **B. Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Kamus Manajemen (mutu) tujuan kinerja (*performance goals*) merupakan sebagai tingkat produksi tertinggi yang dapat dicapai oleh seorang individu atau perusahaan melalui kinerja yang dapat diukur serta yang diinginkan. Menurut Wibowo (2007:42) tujuan kinerja yaitu, menyeimbangkan antara harapan kerja individu dengan tujuan perusahaan. Mencapai keseimbangan antara tujuan individu dapat menghasilkan hasil kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa tujuan kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa salah satu tujuan kinerja adalah tercapainya keadaan yang selaras antara aspirasi individu dengan tujuan perusahaan (Budiyanto & Mochklas, 2020, p. 13).

## **C. Standar Kinerja Karyawan**

Standar kinerja menggambarkan standar kinerja yang diharapkan

dan berfungsi sebagai tolak ukur, tujuan, atau target berdasarkan tantangan yang dihadapi, standar kinerja yang realistis, sederhana, dan mudah dipahami bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Cascio, (2017: 270) agar suatu program pengelolaan kinerja dapat efektif, terlebih dahulu harus mampu memenuhi syarat tertentu yang nantinya akan dijadikan syarat pada penelitian berikutnya seperti dibawah ini (Octavia, 2019, p. 29):

1) *Relevance*

Faktor yang diukur merupakan yang relevan (terkait) dengan pekerjaannya, (*output*, proses, atau *input*).

2) *Sensitivity*

Sistem yang harus digunakan cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi serta tidak berprestasi.

3) *Reliability*

Sistem yang harus digunakan dapat diandalkan, dipercaya bahkan menggunakan tolak ukur yang *obyektif*, akurat, stabil, dan konsisten.

4) *Acceptability*

Sistem yang harus digunakan dapat dimengerti serta diterima karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruksi antara keduanya.

5) *Practicality*

Semua instrumen, misalnya formulir yang harus digunakan mudah

diaplikasikan oleh kedua belah pihak yang tidak rumit dan tidak berbelit-belit.

#### **D. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir, 2018:208-210 (dalam Nasution et al., 2020) yaitu :

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dengan cara melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan serta dapat diukur.

2) *Kuantitas* (Jumlah)

Kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh karyawan dapat juga digunakan untuk mengukur kinerja.

3) Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu ada batas waktu yang harus dipenuhi misalnya, ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dibutuhkan untuk setiap operasi bisnis telah ditetapkan sebelum operasi tersebut dimulai. Dengan kata lain, biaya yang telah ditetapkan ini berfungsi sebagai dasar agar tidak melebihi anggaran.

5) Pengawasan

Pada dasarnya keadaan dan kondisi selalu berubah, bergerak dari



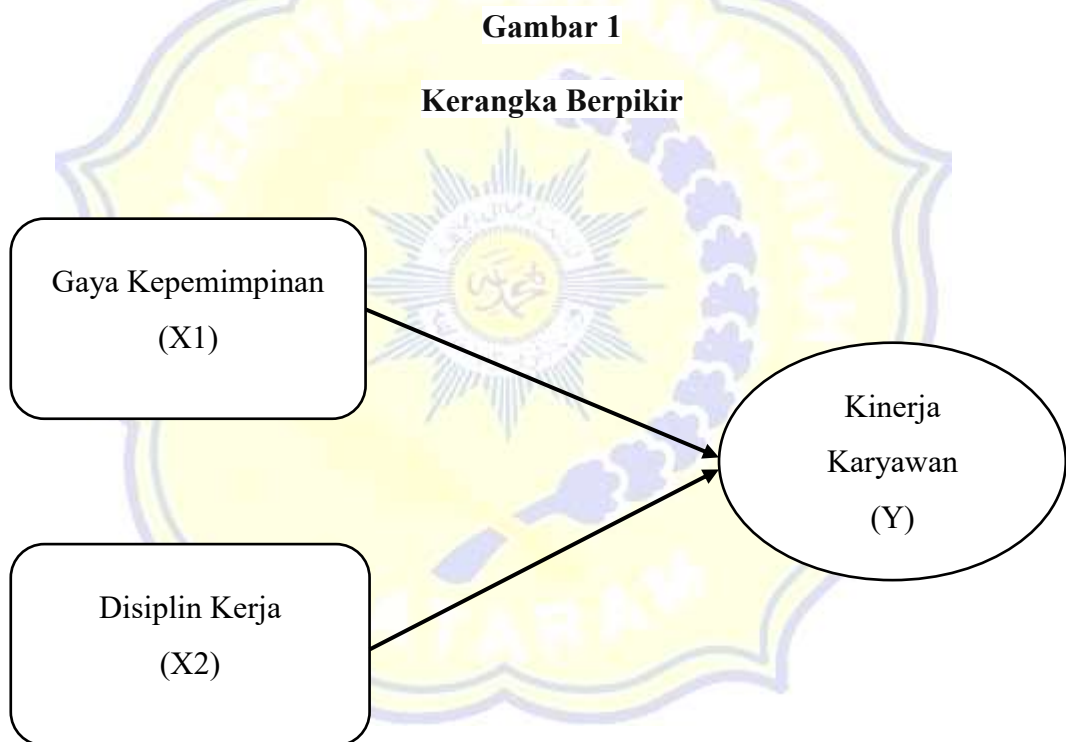
keadaan yang baik ke keadaan yang tidak baik atau sebaliknya.

#### 6) Hubungan Antar Karyawan

Kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan sering dikaitkan dengan penilaian kinerja.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir yang diajukan peneliti berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang disebutkan sebelumnya adalah sebagai berikut :



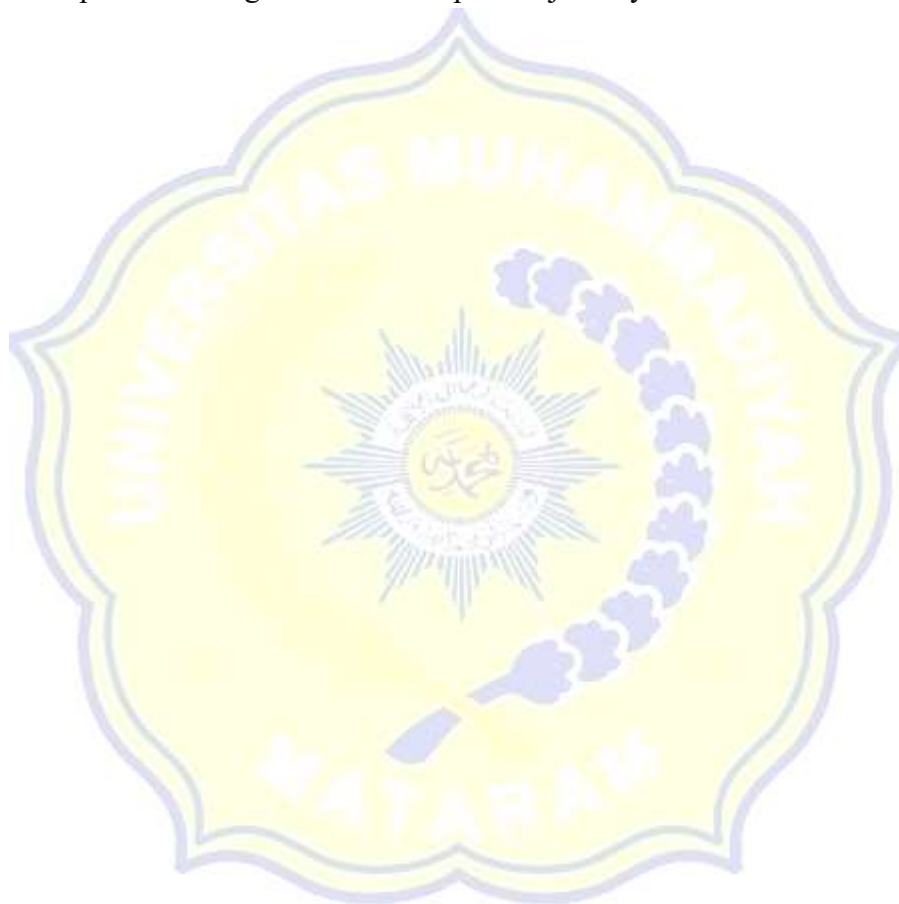
Hipotesis adalah pernyataan atau kesimpulan sementara yang didasarkan pada pengetahuan tertentu yang terlebih dahulu harus diuji kebenarannya.

Adapun hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

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

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian sistematis tentang dan fenomena serta kausalitas hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan investigasi sistematis tentang fenomena dengan pengumpulan data yang dapat diukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan teknik statistik untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Para peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka kerja matematika dan teori terkait *kuantitas* (Abdullah et al., 2016). Penelitian Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data *numeric* (angka). Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai variabel.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan di *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong yang berada Kecamatan Selong Kelurahan Kelayu Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember sampai selesai.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

##### 1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti yang melakukan penelitian dilokasi yang telah ditentukan (Abdullah et al., 2016, p. 64).

## 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi yang diberikan berupa profil perusahaan, aktivitas perusahaan, data karyawan, tugas pokok dan jumlah karyawan (Abdullah et al., 2016, p. 64).

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat peneliti dapatkan. Karakteristik dari objek penelitian terdiri dari nama usaha dan pelaku usaha sebagai sumber data dalam pengumpulan sumber populasi. Selain itu, populasi penelitian dapat digambarkan sebagai keseluruhan unit analisis yang karakteristiknya akan diduga. Unit analisis yaitu satuan yang akan diteliti atau dianalisis (Abdullah et al., 2016, p. 80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong sebanyak 39 karyawan.

#### 2) Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui metode pengambilan sampling (Husain dan Purnomo, 2001). Disini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, sehingga hasil penelitian dari sampel harus mencerminkan populasi (Hardani et al., 2020).

##### a) Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan setiap

komponen populasi secara keseluruhan yang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Ini menunjukkan bahwa setiap komponen dipilih secara independen dari semua komponen lainnya (Hardani et al., 2020, p. 365). Adapun penentuan jumlah sampel dari populasi peneliti menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5% (Amin et al., 2023).

Rumus :

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

$$n = \frac{39}{1+39(0,05)^2}$$

$$n = \frac{39}{1+39(0,0025)}$$

$$n = \frac{39}{1+0,0975}$$

$$n = \frac{39}{1,0975}$$

$$n = 35,535$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan dari rumus *slovin* diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan.

### 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### a) Variabel Penelitian

Variabel penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian karena variabel bertujuan sebagai landasan untuk merancang instrumen dan teknik pengumpulan data serta untuk menguji hipotesis. Oleh karena itu, sebuah variabel harus dapat di amati dan dapat di ukur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong. Berdasarkan judul yang dipilih yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Coalition to Cease Ocean Dumping* (CCOD) Lombok Selong, maka terdapat 3 variabel sebagai berikut, 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat diantaranya :

- 1) Variabel bebas (*Independent Variabel*), merupakan variabel yang memengaruhi variabel *Dependent* (terikat) (Sugiyono, 2016, p. 39). Dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).
- 2) Variabel terikat (*Dependent Variabel*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *Independent* (bebas) (Sugiyono, 2016, p. 39). Dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Y).

#### b) Definisi Operasional

Nikmatur, 2017; Supardi & Surahman, 2014; Vionalita, 2020 (dalam Abdullah et al., 2016, p. 56) mendefinisikan definisi operasional sebagai

penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional harus dapat menjelaskan arti variabel dan cara pengukuran variabel secara spesifik yang tersusun dalam bentuk matrik (berisi nama variabel, deskripsi variabel, alat dan cara pengukuran, skala ukur dan hasil ukur). Adapun untuk memperjelas setiap variabel ini maka penulis menyajikan data dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Keterangan Dari Definisi Operasional Setiap Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi sikap, perasaan, pikiran, perasaan, dan perilaku para anggota	1) Kemampuan dalam mengambil keputusan. 2) Kemampuan memotivasi. 3) Kemampuan komunikasi. 4) Kemampuan mengendalikan	Skala Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
	organisasi atau bawahan.	bawahan. 5) Tanggung jawab. 6) Kemampuan mengendalikan emosional.	
Variabel (X2) Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai atau anggota staf dalam perusahaan sehingga mereka bersedia mendiskusikan segala kekhawatiran dan berfungsi	1) Masuk kerja tepat waktu. 2) Taat terhadap peraturan dalam perusahaan. 3) Tanggung jawab dalam bertugas.	Skala Likert



Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
	<p>sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap semua kebijakan bisnis norma sosial yang berlaku.</p>		
<p>Variabel (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pemimpin dalam suatu pekerjaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kuantitas hasil kerja.</li> <li>2) Kualitas hasil kerja.</li> <li>3) Waktu (jangka waktu).</li> <li>4) Penekanan biaya.</li> <li>5) Pengawasan.</li> <li>6) Hubungan antar karyawan</li> </ol>	<p>Skala Likert</p>

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan nilai atau besarannya, yang bertujuan untuk mewakili atau representasi dari barang, orang atau *kontinuitas*. Sedangkan Pengukuran merupakan suatu penetapan angka atau simbol untuk nilai atau karakteristik objek yang diukur sesuai dengan aturan yang telah ditentukan (Hardani et al., 2020, p. 380). *Skala Likert* adalah salah satu jenis skala pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian. Skala ini menggunakan pernyataan yang diikuti oleh lima atau lebih pilihan jawaban, yang diurutkan dari yang paling tidak setuju hingga yang paling setuju (Shalahuddin, 2023).

**Tabel 3**  
***Skala Likert***

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Jadi dengan skala Likert ini peneliti ingin mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Untuk menggali data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen utama. Kuesioner atau angket

tersebut disusun oleh peneliti berdasarkan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1) Kuesioner (*Angket*)**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efektif jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar luas. Kuesioner dapat berupa pernyataan terbuka dan tertutup serta dapat diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui internet atau pos (Sugiyono, 2016, p. 142).

### **3.8 Uji Validitas dan Reabilitas Data**

#### **1) Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuesioner atau angket. Jika pernyataan atau pertanyaan dalam angket bisa mengungkapkan apa yang akan diukur oleh angket dan harapan peneliti, maka angket dikatakan valid. Kemanjuran diukur dengan mengkorelasikan skor pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel. Jika signifikansi standar uji jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel adalah 0,05, maka dapat dikatakan semua soal valid (Janna & Herianto, 2021).

#### **2) Reliabilitas Data**

Reliabilitas data merupakan pengukuran stabilitas atau konsistensi nilai tes. Reliabilitas dapat dianggap sebagai kemampuan untuk mengulang hasil tes atau temuan pada sebuah penelitian. Pada reliabilitas juga

harus diketahui koefisien realibilitas, yaitu ukuran seberapa baik tes mengukur pencapaian, realibilitas data menunjukkan seberapa besar derajat konsistensi dan kepercayaan data yang bersangkutan. Reliabilitas data biasanya dituliskan dalam bentuk angka atau koefisien yang dapat diuji dengan berbagai metode untuk menilai kebenarannya. Reliabilitas data kuesioner dapat diukur dengan cara menggunakan alat *software spss*. Ini adalah jenis variabel indikator penelitian. Kuesioner dapat dipercaya jika respon seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel  $> 0,60$ , variabel tersebut dianggap reliabel (Janna & Herianto, 2021).

### **3.9 Teknik Analisis Data**

Regresi linear berganda adalah regresi linear yang terdiri dari 1 variabel *dependent* atau terikat (Y) dan 2 variabel *independent* atau bebas (X). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah tehnik analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi hubungan antara 1 variabel *dependent* atau terikat dan minimal 2 variabel *independent* atau bebas, yaitu variabel *dependent* atau terikat (Kinerja Karyawan (Y)) dan variabel *independent* atau

bebas (Gaya Kepemimpinan (X1) dan Displin Kerja (X2)). Regresi linear Berganda adalah regresi linear yang terdiri dari 1 variabel dependen (Y) dan minimal memiliki 2 variabel independen (X). Rumus analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018, p. 11).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : intercept (konstanta)

b1 : Koefisien regresi untuk X1

b2 : Koefisien regresi untuk X2

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Disiplin Kerja

e : Nilai residu

Uji yang perlu dilakukan pada analisis regresi linear berganda:

a) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas bisa dilakukan menggunakan pendekatan analisis grafik normal *profability plot*. Metode ini memungkinkan nilai residual yang didistribusikan secara normal jika garis data nyata mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya (Ghozali, 2018, p. 2).

1) Jika nilai probabilitas > dari 0.05, maka distribusi data normal.

2) Jika nilai probabilitas  $<$  dari 0.05, maka distribusi data tidak normal.

b) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinearitas pada penelitian (Ghozali, 2018, p. 2).

1) Apabila nilai koefisien VIF hitung pada *collinearity statistics* sama dengan atau lebih kecil daripada 10 (VIF hitung  $<$  10) berarti tidak terdapat hubungan antar variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2) Apabila harga koefisien VIF hitung pada *collinearity statistics* lebih besar daripada 10 (VIF hitung  $>$  10), yaitu terdapat hubungan antar variabel independen atau terjadi gejala multikolinearitas.

3) Multikolinieritas juga dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen atau bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sederhananya, setiap variabel independen diubah menjadi variabel dependen, atau terikat, dan kemudian diregres ke variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah ukuran variabilitas dari satu variabel independen

yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai VIF yang tinggi sebanding dengan nilai tolerance yang rendah. Ini karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  adalah nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir. Untuk ilustrasi contohnya, nilai  $Tolerance = 0,10$  sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan nilai  $Tolerance$  dan VIF, tetapi kita belum mengetahui variabel independen mana yang saling berkorelasi.

c) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi residual antara dua pengamatan dalam model regresi. Uji autokorelasi dapat diketahui melalui Uji *Durbin-Watson* (D-W Test), yang dimana Uji *Durbin-Watson* juga dikenal sebagai Uji D-W, digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya korelasi serial dalam model regresi atau apakah ada autokorelasi diantara variabel yang diamati dalam model. Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada autokorelasi dalam data jika hasil tes nilai *Durbin-Watson* (D-W Test) berada diantara dU dan 4-dU (Ghozali, 2018, p. 2).

d) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas berarti

bahwa adanya ketidaksamaan varian residual untuk setiap pengamatan dalam model regresi. Salah satu syarat model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jadi, pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji heteroskedastisitas glejser (Ghozali, 2018, p. 3):

- 1) Jika nilai signifikan  $\geq$  dari 0,05 maka, kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai signifikan  $\leq$  dari 0,05 maka, kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### **A. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis serempak (uji F), dan uji koefisien determinan yang disesuaikan ( $R^2$ ).

##### 1) Uji Parsial ( Uji t )

Tujuan dari uji t untuk mengetahui bagaimana variabel independen dengan variabel dependen secara parsial berpengaruh satu sama lain. kriteria pengujian berdasarkan probability antara lain (Hasanah, 2020):

- a) Variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen jika probabilitas (signifikansi)  $>$  dari 0,05 ( $\alpha$ ).
- b) Jika probabilitas (signifikansi)  $<$  dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.

##### 2) Uji Simultan ( Uji f )



Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen pada saat yang sama. Secara bebas dengan Signifikan sebesar 0,05, dapat diambil kesimpulan anantara lain (Hasanah, 2020):

- a) Jika nilai Signifikan  $> 0,05$ , H1 ditolak dan H0 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempengaruhi variabel dependen atau terikat secara bersamaan.
- b) Jika nilai Signifikan  $< 0,05$ , H1 diterima dan H0 ditolak, ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen atau bebas mempengaruhi variabel dependen atau terikat secara bersamaan.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tujuan dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Menurut nilai  $R^2$  kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Adapun kelemahan utama penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dihitung. Variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, nilai  $R^2$  selalu meningkat setiap kali satu variabel independen ditambahkan. Akibatnya, banyak peneliti menyarankan penggunaan nilai *Adjusted* ( $R^2$ ) (Hasanah, 2020).

**B. Data analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu:**

1) Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistika. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistika yang dicari melalui program SPSS. SPSS adalah program komputer yang dirancang untuk melakukan perhitungan statistik dan analisis data baik parametrik maupun non parametrik. Analisis statistik SPSS sangat baik karena mudah dihitung dan dapat menganalisis penelitian dengan lebih banyak variabel. Yang dilakukan

