

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Nama : Zaydatus sarifah
NIM : 151011295
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Choirul Anam, SE, M.Si

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2019**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Nama : Zaydatus sarifah
NIM : 151011295
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Choirul Anam, SE, M.Si

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama :Zaydatus sarifah
N.P.M :151011295
Program Studi :Manajemen dan administrasi kepelabuhn
Judul Skripsi :Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin Terhadap kinerja Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan bener keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya mersedia bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Surabaya,

Zayadatus sarifah
NIM 151011295



LAPORAN PENGAJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

DIAJUKAN OLEH :

ZAYDATUS SARIFAH

151011295

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

KETUA PROGRAM STUDI

DOSEN PEMBIMBING

SOEDARMANTO,SE.,MM

DR. CHOIRUL ANAM, SE, M.Si

MENGETAHUI,

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.P.si,M.Sc

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : ZAYDATUS SARIFAH

NIM : 151011295

**Telah dipersentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS
pada tanggal 12 Agustus 2019**

DEWAN PENGUJI

KETUA : SOEDARMANTO,SE,MM (.....)

SEKRETARIS :Dr.BAMBANG SURYANTORO,SE,M.Si (.....)

ANGGOTA : JULI PRASTYORINI, S.Sos,MM (.....)

MENGETAHUI,

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.PSI,M.SC

ABSTRAKSI

ZAYDATUS SARIFAH. 151011295

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRANARA LINES**

Skripsi . Program Studi Manajemen dan Administrasi Bisnis.2019

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan

PT. Pranata Lines adalah salah satu perusahaan bergerak di bidang pelayaran, saat ini perusahaan pelayaran banyak pesaing oleh karena itu meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih baik dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin di dalam perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pranata Lines sedangkan sampel yang diambil sebanyak 30 karyawan dengan teknik sampel *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan diperoleh data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. (2) gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap parsial terhadap kinerja karyawan (4) disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (5) gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : “Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pranata Lines”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhan Universitas Stiamak Barunawati Surabaya.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini penulisan tidak luput kendala. Kendala tersebut dapat diatas penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulisan ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Nugroho Dwi Priyohadi, Psi, M.Sc selaku ketua STIAMAK Barunawati Surabaya
2. Soedarmanto, SE, MM, selaku ketua program Studi STIAMAK Barunawati Surabaya
3. Dr. Choirul Anam, SE, M, Si selaku dosen pembimbing yang selalu mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan sarana dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Indriana Kristiawati, SE, MM selaku dosen yang selalu mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan sarana dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhan Universitas Stiamak Barunawati Surabaya yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berharga selama penelitian menempuh pendidikan Strata Satu (S-1).
6. Mas Faisol yang telah membantu dan motivasi kepada peneliti.
7. Seluruh staf karyawan Stiamak Barunawati Surabaya atas bantuannya selama ini.
8. Keluarga tercinta, Bapak, Ibu, Adikku Krisna dan Tanti serta seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan doanya selama ini.

9. Anggit Julio Herlambang yang telah setia membantu kepada peneliti.
10. Mbak Ratna, Mas Hafid dan Shafa yang telah membagi ilmu dan membantu penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman kerja selalu memberikan dukungan, Motivasi dan semangat kepada peneliti.
12. Teman-teman kelas Administrasi Bisnis STIA dan Menejemen Kepelabuhan khususnya kelas Semester VIII A dan B yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan semangat kepada peneliti.
13. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan sarana dan kritik yang bersifat membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca.

Surabaya, 12 Agustus 2019

Zaydatus sarifah

151011295

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LAPORAN PENGAJUAN	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I 1	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
2.1 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Teori Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.4 Demensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	11
2.2 Motivasi.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
2.2.3 Proses Motivasi.....	13

2.2.4	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	14
2.3	Disiplin.....	14
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	14
2.3.2	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	15
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.3.4	Dimensi dan Indikator Disiplin	17
2.4	Kinerja Karyawan	18
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.4.4	Pengukuran Kinerja.....	21
2.4.5	Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan.....	22
2.5	Penelitian Terdahulu	25
2.6	Kerangka Konseptual.....	27
2.7	Hubungan Antara Variabel.....	27
BAB III		32
METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Metode Penelitian	32
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2	Subjek dan Objek Peneliti.....	33
3.3	Pengertian Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5	Populasi Sampel.....	35
3.6	Definisi Operasional	36
3.7	Pengukuran Variabel.....	36
3.8	Teknik Analisis Data.....	38
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.10	Hasil Analisa Data	41
3.11	Pengujian Hipotesis	43
BAB IV.....		45
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.2	Struktur Organisasi.....	46
4.3	Karakteristik Responden	48

4.4	Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.5	Pengukuran Variabel.....	50
4.5	Teknik Analisis Data.....	56
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	59
4.7	Hasil Analisis Data	61
4.8	Pengujian Hipotesis	64
4.9	Pembahasan.....	70
BAB V		75
KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Gaya kepemimpinan	11
Tabel 2.2 Daftar Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Klamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.3 Tafsiran Nilai Rata-rata.....	50
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik (X_1).....	51
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_2).....	51
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_3).....	52
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (X_4).....	53
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Vabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik (X_1) ...	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Vabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_2)	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Vabilitas Variabel Motivasi (X_3).....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Vabilitas Variabel Disiplin (X_4).....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Vabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.17 Hasil Analisis regresi Berganda	62
Tabel 4.18 Koefisien Korelasi dan Kofesien Determinasi	63
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Uji simultan).....	64
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	66

DAFTAR GAMBAR

BAB II

Gambar 2.1 Proses Motivasi Dasar 13

BAB IV

Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Pranata Lines..... 46

Gambar 4.2 *Scatter plot*..... 60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Data Penelitian
Lampiran 3	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X1
Lampiran 3	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X2
Lampiran 3	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X3
Lampiran 3	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X4
Lampiran 3	Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel Y
Lampiran 4	Hasil SPSS Uji Validitas X1
Lampiran 4	Hasil SPSS Uji Validitas X2
Lampiran 4	Hasil SPSS Uji Validitas X3
Lampiran 4	Hasil SPSS Uji Validitas X4
Lampiran 4	Hasil SPSS Uji Validitas Y
Lampiran 5	Hasil SPSS Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil SPSS Uji Normalitas
Lampiran 7	Hasil SPSS Uji Heterokedastisitas
Lampiran 8	Hasil SPSS Uji Multikolinieritas
Lampiran 9	Hasil SPSS Analisis Berganda
Lampiran 10	Hasil SPSS Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi Disesuaikan (Adjusted R ²)
Lampiran 11	Hasil SPSS Statistik Simultan (Uji F)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari didalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja.

Didalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat kerja. Karyawan dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang dalam hal ini dipengaruhi oleh pemimpin.

Suatu perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang baik dan mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan mengembangkan skill yang dimiliki. Setiap pemimpin memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda dalam memimpin bawahannya. Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin suatu perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap kinerja saja namun juga harus memperhatikan perasaan nyaman dan kesejahteraan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawan akan menimbulkan reaksi berlebih bagi karyawan. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku pimpinan dalam memimpin karyawan. Pengaruh sikap penyesuaian yang menuju persaingan yang sehat, sehubungan menentukan sikap dan gaya kepemimpinan yang merupakan hal yang sangat penting dalam hasil usaha mendorong semangat kerja karyawan serta perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik supaya kinerja karyawan dapat maksimal serta tercapainya kepuasan kinerja karyawan karena menurut teori apabila semangat kinerja dan disiplin kerja baik maka kerja karyawan sangat baik juga.

PT. Pranata Lines sebagai perusahaan dibidang pelayaran mempunyai peran penting dalam pengiriman antar pulau dalam rangka untuk mewujudkan target kegiatan dan mampu melaksanakan proses kegiatan terarah yang berkesenambungan, serta di imbangin dengan sarana operasional, kualitas para karyawan merupakan salah satu penentu penentu yang mempengaruhi faktor profesional, faktor kesejahteraan, faktor kedisiplin, faktor motivasi, dan faktor kinerja. Sebagai perusahaan pelayaran peranan karyawan sebagai faktor penting dalam proses kegiatan kapal sangatlah dipertimbangkan. Kemampuan dan kompetensi karyawan menjadi hal penting demi menghasilkan produk yang berkualitas. Terlepas dari kemampuan dan kompetensi karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan juga turut mempengaruhi motivasi karyawan dan disiplin kerja untuk terus produktif atau bahkan sebaliknya.

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Heru Susilo judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin” pengaruh variabel gaya kepemimpinan otoritek terhadap variabel kinerja karyawan, bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini memiliki arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan ini sesuai dengan pendapat Darmawan (2013:192) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Elsa Nopita sari dan Herry krisnandy (2018) bahwa perilaku pemimpin yang demokratik cenderung mendorong para karyawan menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasidan kreativitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dibawah pimpinannya menurut Siagian (2010:185) hal ini membuat karyawan merasa dilibatkan oleh pimpinan sehingga karyawan mendorong untuk melaksanakan tugas dan kerjaan yang baik. sehingga gaya

kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Heru Susilo judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin” penelitian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur yang diketahui bahwa jalur motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Menurut Daft (2016:364) mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi organisasi. Jadi yang dikemukakan oleh Daft tersebut terbukti dengan realitas hubungan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih, dkk (2016:153) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang tinggi diindikasikan dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga semakin besar upaya karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas yang dikerjakan sangat baik. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil peneliti Elsa Nopitasarin dan Herry Krisnandy (2018:95) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin secara bersamaan maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan dari hasil penelitian tersebut maka dapat diartikan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan Pola kepemimpinan Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang besar atau menurunkan kinerja karyawan di PT. Pranata Lines, Kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin yang tidak efektif akan dapat menghambat kemajuan dan kinerja karyawan PT. Pranata Lines.

Oleh karena itu peneliti mengambil keputusan untuk memberikan judul pada sebagai tugas akhir yaitu:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat merumuskan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Liner ?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Liner ?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Pranata Lines ?
4. Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines ?
5. Apakah gaya kepemimpinan otoratik, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi karyawan dan disiplin yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines ?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Hal ini dilakukan mengingat cakupan yang sangat luas tentang kinerja karyawan dengan beberapa faktor yang tidak dapat dijelaskan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat ditentukan oleh banyak sekali faktor.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil faktor gaya kepemimpinan yaitu otokratik, demokratis, motivasi dan disiplin kerja karyawan karena diduga mempunyai indikasi sebagai penyebab masalahnya. Objek dalam penelitian ini dibatasi hanya staf karyawan PT. Pranata Lines

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Lines.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedisiplinan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Lines.
5. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin, kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Lines.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini dibagi kedalam beberapa sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batas masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang terkait dengan pembahasan dan pernyataan peneliti konsep dan pengertian dari judul dan permasalahan yang diangkat.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian dan metode pengumpulan data dengan variabel –variabel terkait dengan penelitian, penentuan populasi beserta jumlah sampel, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data beserta pengelolaan data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan tentang hasil analisis yang telah dilakukan oleh penelitian. Bab ini juga menguraikan statistik deskriptif penelitian, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian terkait dengan variabel yang diteliti serta saran yang diberikan kepada pihak-pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan di dalam satu objek penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut House dalam Gary Yukl (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain maupun memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain supaya orang tersebut ingin berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya supaya ingin berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno,2014:16) sedangkan menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari filsafat,keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut peneliti menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan adalah strategi seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengendalikan karyawannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua gaya kategori gaya yang ekstrim yaitu :
 - a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya yang dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan menggunakan otoritas.
 - b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikatakan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan.
- 2) Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:135) menyatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut dengan tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya sebagai berikut :
 - a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan dalam hak pribadinya (pemimpin). Sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut ikut campur sehingga pemimpin yang tergolong otokratik adalah seorang yang egois. seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang

menonjol keangkuannya dan selalu mengabaikan peranan bahwa dalam proses pengambilan keputusan tidak mau menerima saran pandangan bawahan.

b. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis dan bukan karena dipilihnya seorang pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran pendapat dan nasehat dari staf dan bawahan melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan tanggung jawab yang jelas memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif

2.1.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Salah satu pendekatan kotingensi utama pada pemimpin adalah model pemimpin situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Rivai (2014:16) menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggotanya mempunyai empat tahap atau fase yang diperlukan oleh pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu:

1. Tahap pertama pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas yang sangat tinggi anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan struktur dan prosedur kerja.
2. Tahap kedua adalah dimanaa anggota sudah mampu menangani tugasnya perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa stuktur kepercayaan pemimpin pada bawahan semakin meningkat.
3. Tahap ketiga dimana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif

mencari tanggung jawab yang lebih besar pimpinan masih harus mendukung dan memberikan perhatian tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan

4. Tahap keempat adalah tahap dimana anggota mulai percaya diri dapat mengarahkan diri dari pengalaman pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Model situasional ini menarik perhatian karena merekomendasikan tipe kepemimpinan dinamis dan fleksibel bukan status. Motivasi, Kemampuan dan Pengalaman para karyawan harus terus menerus dinilai untuk menentukan kombinasi gaya yang mana paling memadai dengan kondisi yang fleksibel dan berubah-ubah. Jadi pemimpin yang ingin mengembangkan bawahannya, menaikkan rasa percaya diri mereka dan membantu mereka belajar mengenai pekerjaannya yang harus mengubah gaya kepemimpinan terus menerus.

Dalam teori ini masih mempunyai beberapa kelemahan diantaranya, Jika manajer fleksibel dalam gaya kepemimpinan atau jika mereka dapat dilatih untuk mengubah gaya mereka dapat dianggap akan efektif dalam berbagai keadaan kepemimpinan. Jika sebaliknya manajer relatif kaku dalam gaya kepemimpinan mereka maka mereka akan bekerja dengan efektif dalam hanya situasi yang paling cocok dengan gaya mereka atau dapat disesuaikan supaya cocok dengan mereka. Kekuatan seperti ini akan menghambat karir pribadi manajer yang menyebabkan tugas organisasi dalam mengisi posisi manajemen tidak efektif.

2.1.3 Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan

Fiedler dalam Robbins dan Judge (2017:253) menyakini sebuah faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu. Fiedler mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan individu adalah tetap, jika sebuah situasi masyarakat seorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada

hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai efektivitas yang optimal.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
1. Kepemimpinan Otoriter	a.) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin b.) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin c.) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif	a.) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b.) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c.) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif	a.) Wewenang pimpinan tidak mutlak b.) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan c.) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Sumber : Hasibuan (2016:171)

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan dikemukakan oleh Hasibuan (2009:141). Motivasi dalam manajemen ditunjukkan oleh sumber daya manusia dan bawahan

khususnya. Menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi Individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Selanjutnya menurut Handoko (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada apa seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku yang mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Veithzal dan Ella Jauvani Segala (2009:873) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut peneliti tentang motivasi merupakan kegiatan yang mendorong perilaku karyawan untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan- pekerjaan untuk mewujudkan tercapainya tujuan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai:

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) keinginan untuk dapat memiliki
- 3) keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

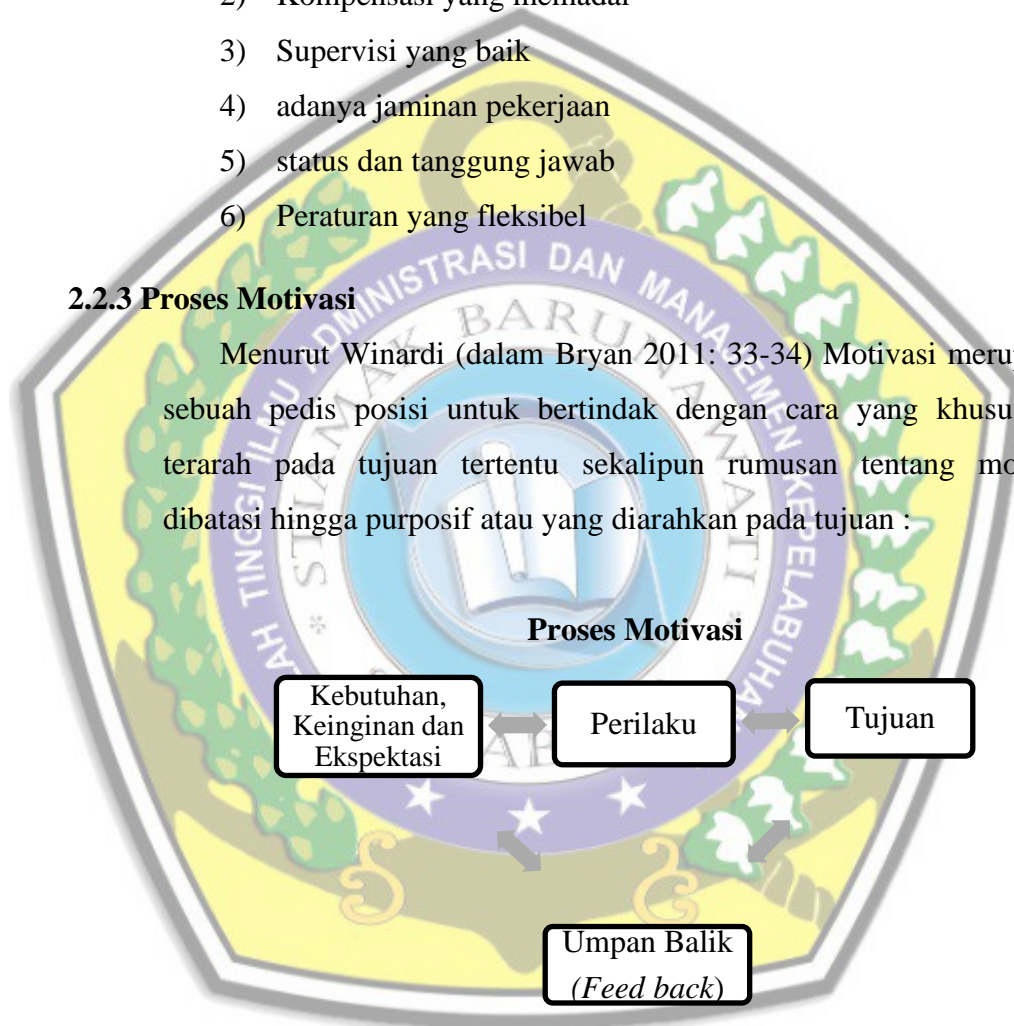
b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melewati motivasi seseorang untuk faktor yang berasal dari luar diri seseorang adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) adanya jaminan pekerjaan
- 5) status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

2.2.3 Proses Motivasi

Menurut Winardi (dalam Bryan 2011: 33-34) Motivasi merupakan sebuah pedis posisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun rumusan tentang motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan :



Gambar 2.1 Proses Motivasi Dasar

Sumber : Winardi (dalam Briyan, 2011 :25)

Manusia sebagai makhluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan ekspektasi. Kebutuhan, keinginan, dan ekspektasi tersebut menimbulkan ketegangan – ketegangan pada para manajer yang dianggap mereka kurang menyenangkan dengan anggapan

bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan perilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketengangan tersebut. dimulai perilaku tersebut menyebabkan timbulnya petunjuk-petunjuk yang memberikan umpan balik (Informasi) kepada orang yang bersangkutan tentang dampak perilaku.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dalam studi lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. kebutuhan ini, menyebabkan orang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2.3 Disiplin

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Dharmawan (2011:48) mengemukakan faktor penilaian disiplin kerja karyawan :

1. Absensi dan Kehadiran
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan
3. bekerja dengan prosedur

Berdasarkan faktor disiplin yang telah dikemukakan oleh Dharmawan (2011:48). Hal ini dipilih karena telah sesuai dengan kondisi kerja yang dilaksanakan oleh pegawai.

Dari beberapa pengertian diatas, Maka peneliti dapat menyimpulkan disiplin kerja adalah konsistensi dari karyawan dengan aturan dari perusahaan dan tidak melakukan penyelewengan kerja. Indikatornya meliputi ketepatan waktu kerja, penggunaan bahan dan peralatan dengan hati-hati menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan semangat dan insiatif dalam bekerja.

Menurut peneliti tentang disiplin adalah suatu sikap, perilaku,tindakan dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis jika ada yang melanggar akan mendapatkan sanksi atas pelanggarannya.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:825) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif
Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang membuat salah.
2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perfektif Hak-Hak Individu

Perfektif hak-hak individu adalah hak asasi dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian adalah berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Endy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan supaya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Adanya tindakan perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, jika bertemu dilingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Perusahaan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Istilah kerja dari *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengatakan kinerja adalah hasil dari kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain menurut Gibson dalam Nawawi (2013:213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari berbagai definisi kinerja diatas dapat disampaikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai organisasi.

Menurut peneliti tentang kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh karyawan untuk mencerminkan adanya keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Dibawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai supaya memiliki kinerja yang baik menurut para ahli antara lain :

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *ability* dan faktor motivasi *motivation* adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan *ability* pegawai dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality knowloge+skill* artinya pegawai yang memiliki (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tempat dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan kinerja sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk oleh sikap *attitud* seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri dari pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja maksimal sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai situasi kerja.

Sedangkan menurut prawirosentono dalam buku budaya organisasi sutrisno (2011:176). Menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dalam Efisiensi

dalam hubungan dengan kinerja organisasi maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh aktivitas dalam efisiensi dikatakan efektif dalam mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkait dengan daya pikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan

tujuan organisasi setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dari Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi faktor internal dan eksternal faktor-faktor tersebut akan terlihat ketika kinerja yang dihasilkan pegawai mempunyai tingkat prestasi tinggi maka dapat dipastikan kinerja organisasi tersebut akan baik.

2.4.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui dalam memberikan pemahaman tentang pengukuran kinerja banyak dapat dari para pakar, diantaranya pendapat Whittaker dalam Nawawi (2013:233) mengemukakan bawahan pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran *goals and objectives* merupakan whittaker elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas :

1. Perencanaan dan penetapan tujuan
2. pengembangan ukuran yang relevan
3. pelaporan formal atas hasil
4. menggunakan informasi

Selanjutnya menurut Joel G. siegel dan Joe K.shim dalam fahmi (2011:71) menyatakan pengukuran kinerja adalah kuantifikasi dari efisiensi perusahaan, sigmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis secara periode akuntansi karena organisasi di jalankan oleh manusia maka penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan dan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2011:179) menunjukkan enam kinerja primer yang dapat digunakan mengukur kinerja yaitu :

- 1) *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah , unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness* merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki dengan memperhatikan kordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost efectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan .
- 6) *Interpersonal impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan

Arif Ramdhan (2011:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja menurut teori Dessler yaitu :

1. Pemahaman pekerjaan/kompetensi :
 - a.) Menunjukkan pemahaman keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.

- b.) Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakan sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
 - c.) Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan
2. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung mendapatkan bantuan.
3. Kualitas/Kuantitas
- a.) Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan
 - b.) Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
 - c.) Mengenai berbagai tanggung jawab secara efektif.
 - d.) Menggunakan jam kerja secara produktif.
4. Perencanaan /Organisasi
- a.) Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi atau pusat manajemen.
 - b.) Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
 - c.) Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.
5. Inisiatif/Komitmen
- a.) Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melakukan kewajiban pekerjaan
 - b.) Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan devisi
 - c.) Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
 - d.) Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan untuk posisi tersebut.

6. Penyelesaian masalah/kreativitas

- a.) Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.
- b.) Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
- c.) Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
- d.) Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

7. Kerja Tim dan Kerja sama

- a.) Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.
- b.) Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan.
- c.) Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.

8. Kemampuan berhubungan dengan orang lain :

- a.) Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan *stockholders* lainnya.
- b.) Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.

9. Komunikasi (lisan dan tulisan)

- a.) Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan
- b.) Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi memastikan pemahaman.



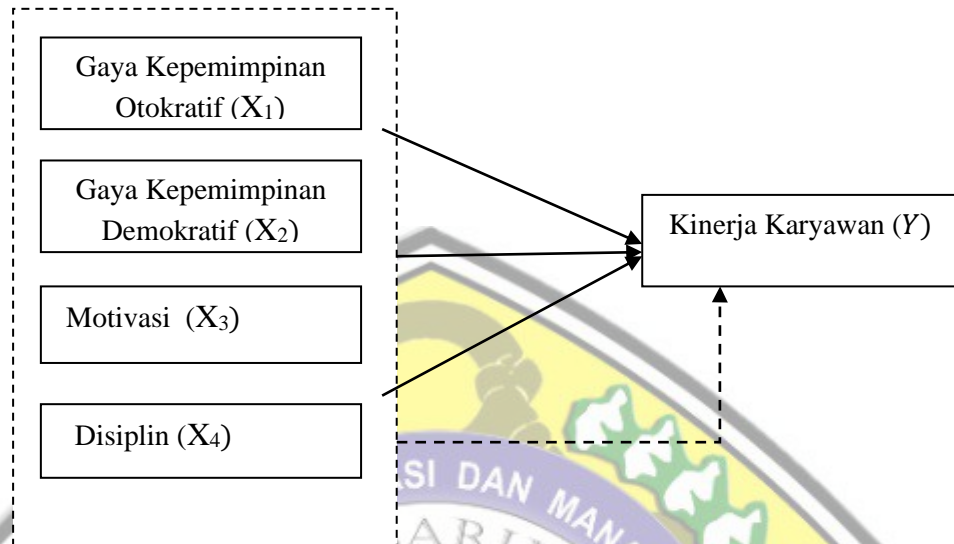
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Daftar Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Varibel	Teknik Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Susanti (2012)	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi pada PT. PLN persero APD Semarang)	x_1 = Motivasi kerja x_2 =Gaya kepemimpinan y_1 = Disiplin kerja y_2 = Kinerja karyawan	Struktural Eqution Modeling	Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen brand image (X)	Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik SEM, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tehnik analisis linier berganda.
Herlin (2012)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan	x_1 = Disiplin kerja x_2 =Motivasi	Analisis Linier Berganda	Variabel disiplin kerja dan pengembangan	Penelitian ini sama –sama menggunakan	Perbedaan penelitian ini terdahulu

Penelitian	Judul	Varibel	Teknik Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	karir terhadap kinerja PNS pada pemerintah kabupaten tabalung di tanjung kalimantan selatan	x_3 =Pengembangan karir y =Kinerja karyawan		karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	variabel analisis linier berganda	menggunkan perkembangan karir sedangkan penelitian sekarang menggunakan gaya kepemimpinan
Patiran (2010)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja negari	x_1 = Disiplin kerja x_2 =Pendidikan x_3 =Motivasi kerja y =Kinerja karyawan	Simultan Parsial	Variabel disiplin kerja, pendidikan pegawai dan motivasi kerjamemiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kinerja karyawan (y)	Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik simultan parsial

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 *Kerangka konseptual*

Keterangan :

————— : Pengaruh secara simultan

- - - - - : Pengaruh secara parsial

2.7 Hubungan Antara Variabel

2.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Heru Susilo judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin” pengaruh variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap variabel kinerja karyawan, bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini memiliki arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan ini sesuai dengan pendapat Darmawan (2013:192) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi dan menurut jurnanal yang di lakukan oleh peneliti ini “Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan karena tindakan pemimpin yang di terapkan akan berpengaruh terhadap karyawan dan kinerja mereka pada suatu tanggung jawab yang di lakukan karyawan atas pekerjaannya.

2.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Elsa Nopita sari dan Herry krisnandy (2018) bahwa perilaku pemimpin yang demokratik cenderung mendorong para karyawan menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasidan kreativitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dibawah pimpinannya menurut Siagian (2010:185) hal ini membuat karyawan merasa dilibatkan oleh pimpinan sehinga karyawan mendorong untuk melaksakan tugas dan kerjaan yang baik. sehingga gaya kepemimpinan demokratikberpengarus positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti bahwa gaya kepemimpinan demokratik sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin atas tindakan-tindakan dukungan terhadap karyawan makakaryawan melakukan pekerjaan yang sangat baik.

2.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut jurnal peneliti yang dilakukan Heru Susilo judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin” penelitian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur yang di ketahui bahwa jalur motivas kerja berpengaruh segnifikan terhaap kinerja karyawan. hal ini arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Menurut Daft (2016:364) mengatakan bahwa motivasi dapat minmbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi organisasi. Jadi yang dikemukakan oleh Daft tersebut terbukti dengan realitas hubungan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya. Menurut peneliti Motivasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh besar dikarenakan karyawan menanggung tanggung jawab pekerjaan yang sangat banyak dan

berat maka karyawan membutuhkan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

2.7.4 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih,dkk (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja yang tinggi diindikasikan dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga semakin besar upaya karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas yang dikerjakan angat baik.hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Menurut Peneliti disiplin berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya dilakukan dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di bebaskan dengan tepat waktu maka kinerjanya sangat bagus.

2.7.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoritek, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan otoritek, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi maupun disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. hal ini didukung oleh hasil peneliti Elsa Nopitasarin dan Herry Krisnandy (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoritek, gaya kepemimpinan demokratik , motivasi maupun disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti sebakin baik gaya kepemimpinan otoritek, gaya kepemimpinan demokratik , motivasi maupun disiplin secara bersamaan maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan dari sasil penelitian tersebut maka dapat diartikan gaya kepemimpinan otoritek, gaya kepemimpinan demokratik , motivasi maupun disiplinberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi dan disiplin sangat mempengaruhi

kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan beban kepada karyawan.

2.8 Hipotesis

Keterangan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Lines akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Menurut kartono (dalam Ani, 2014. www.aniatih.blogspot.com) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus dalam satu bidang sehingga dia mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian atau beberapa tujuan maka pemimpin harus bisa mencapai tujuan yang ditetapkan bersama sebagai bentuk keberhasilan dalam memimpin organisasi, kepemimpinan yang harus disesuaikan, maka perusahaan akan dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang tidak terkecuali dengan karyawan, maka mereka membutuhkan suatu motivasi yang sangat membantu untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Robbins dan Counter (dalam suwanto dan juni priansa, 2013:171) Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Disiplin kerja berasal dari bahasa latin *dispel* yang berarti pengikat, disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlakukan seandainya tidak ada perintah.

Berdasarkan uraian diatas, Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Gaya kepemimpinan otokratik yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan demokratik yang secara parsialberpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 :Motivasi yang secara parsialberpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Disiplin yang secara parsialberpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5 : Gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi dan disiplin yang secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam pemecahan masalah suatu penelitian memerlukan penyelidikan yang hati-hati teratur dan terus menerus, sedangkan untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian harus dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian. Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh.

Pada penelitian ini yang digunakan dalam pendekatan ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmu yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam, karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dan hubungan-hubungan kuantitatif.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik. pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap pengujian, dan penulis menggunakan aplikasi SPSS untuk membantu pengolahan data.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pranata Lines yang beralamat di jalan Teluk Kumai Barat No.7 Surabaya dan waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2019 sampai dengan selesai

3.2 Subjek dan Objek Peneliti

1. Subjek Peneliti

Subjek peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pranata Lines.

2. Objek Peneliti

Objek peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh variabel yang dapat diukur dan akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pengertian Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara, menurut Esterberg dalam Sugiono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data melalui teknik wawancara pada berbagai pihak yang terkait dalam permasalahan ini.
2. Teknik Pengamatan/Observasi, Sutrisno hadi dalam sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan. teknik pengumpulan data melalui

pengamatan dilakukan oleh penulis melalui pengamatan langsung pada bagaimana motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

3. Teknik Dokumentasi, menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*) citra, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain- lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode dari observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Berdasarkan hal ini penulis mengambil teknik pengumpulan data melalui pencatatan secara langsung pada dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang teliti. Data-data yang diperlukan seperti :

1. Gambar umum perusahaan
2. Visi dan Misi Perusahaan

3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Lofland dalam Moleong (2009:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal ini, jenis data yang dibagi kedalam kata-kata tindakan, sumber data tertulis foto dan lainnya, Data adalah bahan keterangan dalam suatu objek penelitian yang diperoleh. Dengan demikian, sumber data dalam penelitian ini dapat digolongkan kedalam dua jenis data yaitu :

- 1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informasi dilapangan melalui wawancara mendalam (*indept interview*) dan observasi partisipasi.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari informasi dilapangan seperti dokumen dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat berupa buku-buku dan *literature* lainnya berkaitan serta berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah menggunakan sumber data primer yaitu dengan metode penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan di PT. Prana Lines

3.5 Populasi Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut Sugiyono (2009:115). Populasi dalam penelitian ini adalah data karyawan sebanyak 145 orang

2. Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” Sugiyono (2012:120). Teknik pengambilan yang digunakan adalah dengan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012:126) *purposive sampling* adalah “teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria

yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah seluruh staf karyawan PT Pranata Lines yaitu sebanyak 30 orang.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel – variabel penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Independent)

Merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan atau mempengaruhi adanya variabel – variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan otokratik (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), motivasi (X_4), dan disiplin (X_5).

2. Variabel Terikat (Dependent)

Merupakan sejumlah gejala berbagai unsur / faktor didalamnya yang ada ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya variabel lain, dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah dan kinerja karyawan (Y).

3.7 Pengukuran Variabel

Teknik penentuan skor dengan menggunakan pernyataan-pernyataan yang alternatif jawabannya disesuaikan dengan menggunakan skala likert, menurut Sugiyono (2012:102) mengatakan bahwa skala *likert* merupakan skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena. Alternatif jawaban yang diberikan dalam penelitian ini ialah sebanyak 5 alternatif jawaban dengan penentuan skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:105)

Pada tabel 3.1 di atas dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrument pada pertanyaan dalam kuesioner. Bobot skor ini hanya memudahkan saja bagi responden dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikangambaran mengenai situasi dan kejadian shingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2012:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan otokratik, kepemimpinan demokratik, motivasi, disiplin karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130).

$$\text{Nilairata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} \times \text{bobot})}{\sum \text{sampel}(n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Lebar skala} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{banyak bilangan}}$$

$$\text{Lembar skala } \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

2. Tafsiran Nilai Rata-rata

Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval rata-rata	Kriteria
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 \leq X \leq 3,40$	Netral
$3,40 \leq X \leq 4,20$	Setuju
$4,20 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu alat ukur dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan total skor variabel. Jadi uji validitas ini mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner sudah benar dapat mengukur apa yang akan diukur.

Uji validitas dapat dihitung dengan rumus :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Skor Pertanyaan

Y = Skor Total

n = Jumlah Sampel

Bila r hitung > r tabel $\alpha = 0.05$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Sebaliknya jika r hitung < r tabel maka data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat digunakan dalam pengujian hipotesis (Sugiono, 2014)

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:47).

Uji reliabilitas dapat dihitung dengan rumus :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan :

α = Koefisien Reliabilitas

r = Koefisien rata – rata

k = Jumlah variabel bebas

Pengukuran uji reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik cronbach alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiono, 2012)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (Best Linear Unbased Estimator). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variabel minimum, konstanta dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain tidak ada

multikolinearitas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan data berdistribusi normal.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distributor normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov – Smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing – masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel – variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013). Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorov – Smirnov test adalah

- a. Jika $\text{sig} > 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika $\text{sig} < 0.05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012 : 105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

- a. Koefisien – koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a. Jika $VIF < 10$ dan Tolerance Value $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

- b. Jika $VIF > 10$ dan Tolerance Value $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual dari pengamat satu ke pengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, besar, dan sedang). Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013).

Dasar pengambilan keputusan antara lain :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik (point – point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik (point – point) menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Hasil Analisi Data

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana.

Sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda. Adapun model persamaan regresi yang didapat dalam analisis ini adalah:

$$Y = \alpha + b^1x^1 + b^2x^2 + b^3x^3 + b^4x^4e$$

Keterangan:

α = konstanta

b^1 = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan otokratik

b^2 = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratik

b^3 = koefisien regresi variabel motivasi

b^4 = koefisien regresi variabel disiplin

x^1 = variabel gaya kepemimpinan otokratik

x^2 = variabel gaya kepemimpinan demokratik

x^3 = variabel motivasi

x^4 = variabel disiplin

Y = variabel kinerja karyawan

e = faktor gangguan

b) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa menggunakan model tersebut bisa dibenarkan.

Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y

$$R^2 = \frac{b^1 \sum x_1y + b^2 \sum x_2y + b^3 \sum x_3y + b^4 \sum x_4y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

y = Variabel terikat

x = Variabel bebas

3.11 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a) Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

1. H_0 = Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y
2. H_a = Ada pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y
3. Level of significance 5% :
 - a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Sig, > 0,05)
 - b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Sig, < 0,05)

b) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat. Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan:

F = pengujian secara simultan

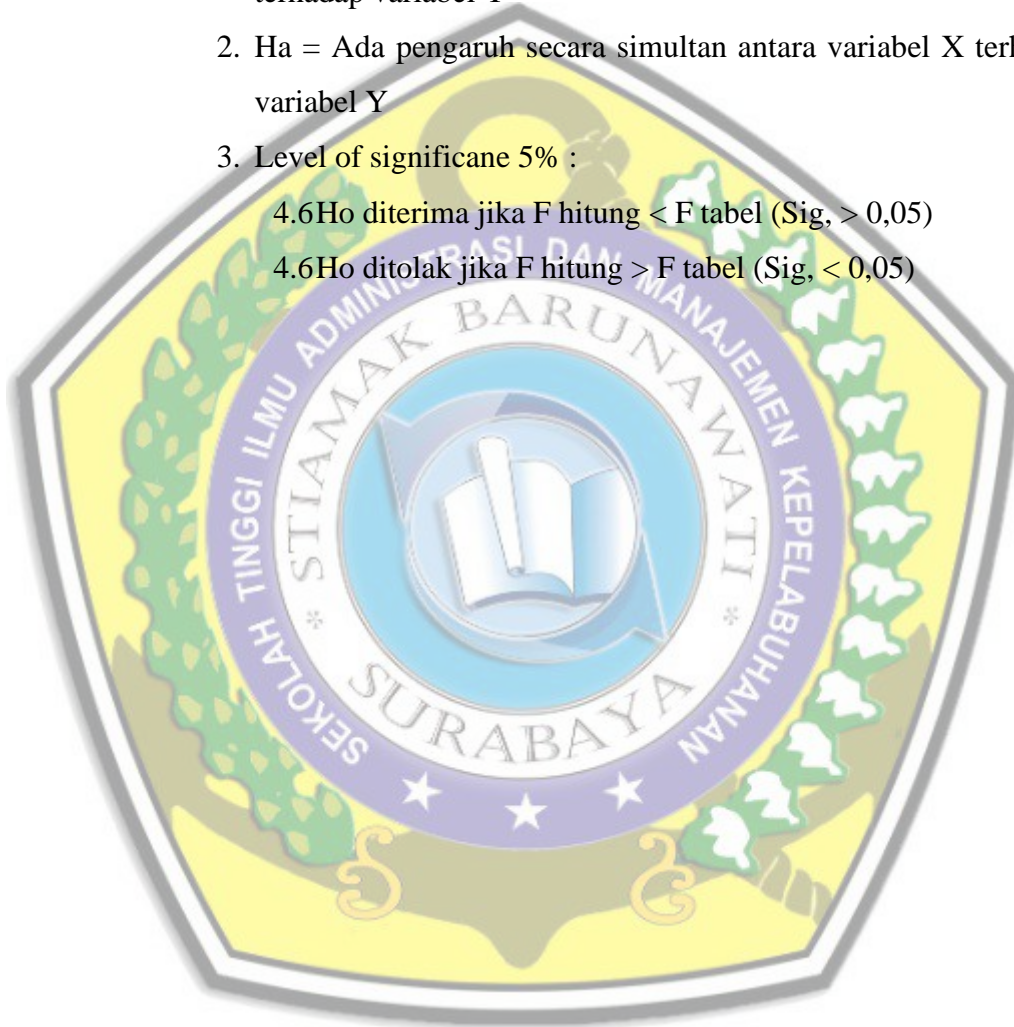
R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

1. H_0 = Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y
2. H_a = Ada pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y
3. Level of significance 5% :
 - 4.6 H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (Sig, > 0,05)
 - 4.6 H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (Sig, < 0,05)



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Pranata Lines Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayaran, yang berdiri pada tahun 2011 yang berkantor di Teluk Kumai Barat no 7 Perak Barat Surabaya, perusahaan ini memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan terbaik bagi pelanggan.

Perusahaan PT. Pranata Lines memfokuskan pelayanan jasa pengiriman barang melalui laut dengan menggunakan kapal laut cargo bertujuan, di dalam Negeri (Domestik). Pengiriman sesuai dengan customer inginkan untuk mengirim barang tersebut. PT. Pranata Lines yang selalu menetapkan kepuasan dan memberikan pelayanan pada pelanggan sebagai prioritas serta memenuhi semua kebutuhan pelanggan dengan baik. Untuk meraih sasaran tersebut di dukung dari sumber daya manusia yang handal dan armada yang memadai.

Dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan PT. Pranata Lines menjaga keamanan barang yang akan dikirim ketempat tujuan. estimasi pengiriman menjadi hal yang penting dari pelayanan dengan usaha yang terus meningkat mutu pelayanan, diharapkan dapat membangun kemitraan dengan pelanggan dalam jangka waktu panjang, supaya pelanggan tersebut tetap memakai jasa dalam jangka panjang.

Dengan bentuknya komitmen yang cukup kuat dan didukung dengan kepercayaan penuh dari pelanggan, maka PT. Pranata Lines sudah memiliki mitra-mitra yang sudah menjalin kerja sama dan pelanggan yang sangat mempercayain barangnya kepada perusahaan PT. Pranata Lines.

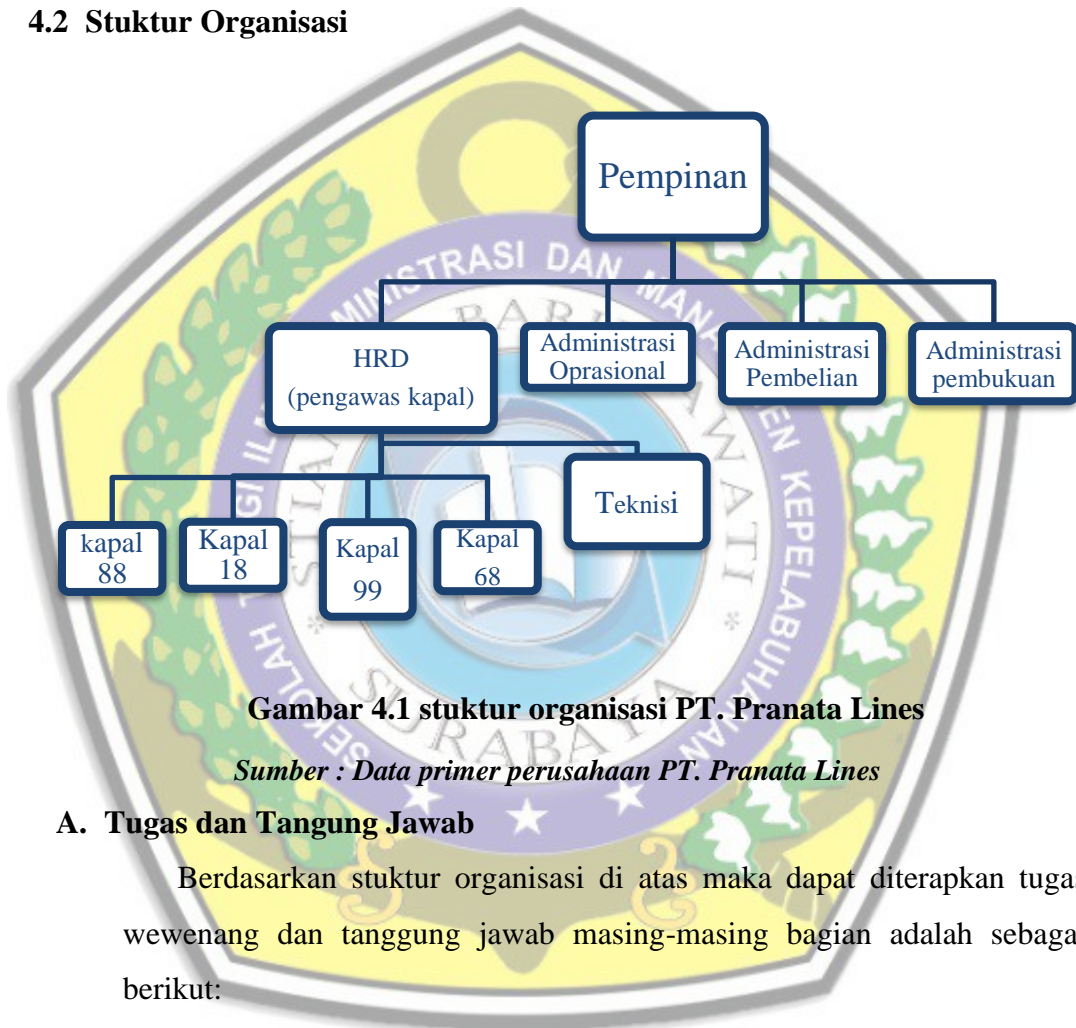
a. Visi Perusahaan PT. Pranata Lines :

**“ MENJADI PERUSAHAAN JASA PELAYARAN YANG
HANDAL,PROFESIONAL DAN TERPERCAYA”**

b. Misi Perusahaan PT. Pranata Lines :

- 1) Menyediakan jasa pelayaran yang dapat di andalkan.
- 2) Melaksanakan budaya kerja yang dilandaskan profesionalitas.
- 3) Berperan aktif dalam pendistribusian barang cargo keseluruhan wilayah indonesia.

4.2 Stuktur Organisasi



Gambar 4.1 stuktur organisasi PT. Pranata Lines

Sumber : Data primer perusahaan PT. Pranata Lines

A. Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan stuktur organisasi di atas maka dapat diterapkan tugas wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan

- a. Pimpinan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dan berwenang untuk membuat ketetapan serta memutuskan kebijakan-kebijakan pada kantor
- b. Melakukan kerja sama dengan perusahaan lainnya yang membutuhkan jasa pelayaran.

- c. Mengendalikan, mengarahkan, dan bertindak atas nama perusahaan
 - d. Mengawasi dan menilai aktifitas dan kinerja karyawan di kantor.
2. HRD (mengawasi kapal)
 - a. Merekrut calon abk sesuai dengan kriteria dan kebutuhan kantor.
 - b. Mengawasi setiap gerak kapal supaya lancar tidak ada masalah dalam perjalanan
 - c. Bertanggung jawab atas laporan kepada pemimpin dalam keadaan kapal
 3. Administrasi Operasional:
 - a. Administrasi operasional bertanggung jawab atas kebutuhan dan syarat-syarat dalam bongkar muat dan sandar dll
 - b. Bertanggung jawab atas surat-surat yang dibutuhkan dalam melakukan pelayaran
 - c. Mengawasi kegiatan-kegiatan bongkar dan keadaan kapal serta bertanggung jawab atas pemimpin.
 - d. Menyelesaikan permasalahan yang dialami kapal.
 4. Administrasi pembelian
 - a. Adminitrasi pembelian bertanggung jawab atas kebutuhan kapal dan kewajiban kapal
 - b. Membeli barang-barang yang dibutuhkan kapal
 - c. Pengajuan atas pembayaran terhadap pemimpin
 - d. Memilah milah yang barang yang sangat dibutuhkan dan barang yang bisa tidak terlalu dibutuhkan.
 5. Administrasi pembukuan
 - a. Administrasi pembukuan membukukan pengeluaran dan pemasukan.
 - b. Mengecek pewaran pembelian sesuai dengan yang dibayarkan.

- c. Membuat laporan perbulan
 - d. Membuat laporan per kapal
6. ABK (anak buah kapal)
- a. Bertanggung jawab atas barang dan kapal
 - b. Bertanggung jawab atas bongkar muat barang
 - c. Mengawasi barang supaya tidak rusak
 - d. Merawat keadaan kapal dengan baik

4.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah staf karyawan yang bekerja pada PT. Pranata Lines Surabaya. Ini sesuai dengan metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu "*Purposive Sampling*". Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan data dari 30 responden yang menjadi karyawan, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, dan umur. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingginya jumlah karyawan yang bekerja memungkinkan variasi proporsi yang besar bagi karyawan laki-laki dan perempuan. Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Dalam %
Laki-Laki	19	63
Perempuan	11	37
Jumlah	30	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah Laki-Laki sebanyak 19 karyawan dengan persentase 63%. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 11 karyawan dengan persentase 37%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Dalam %
17-25 Tahun	4	13
26-35 Tahun	10	31
36-45 Tahun	7	23
>45 Tahun	9	30
Jumlah	30	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden berusia 26-35 tahun sebanyak 10 karyawan dengan persentase 31%. Kemudian responden berusia 26-35 tahun berjumlah 10 karyawan dengan persentase 31%, responden 36-45 tahun berjumlah 7 karyawan dengan persentase 23%, dan responden 17-25 tahun berjumlah 4 karyawan dengan persentase 13%.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini antara lain Gaya kepemimpinan otoritek (X_1), Gaya kepemimpinan demokratis (X_2), motivasi (X_3), disiplin (X_4) dan kinerja kepemimpinan (Y). Gambaran jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean, dengan cara dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut

Tabel 4.3 Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval rata-rata	Penilaian
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 \leq X \leq 3,40$	Netral
$3,40 \leq X \leq 4,20$	Setuju
$4,20 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber : Husein Umar (2011: 130)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Gaya kepemimpinan otoritik (X_1), Gaya kepemimpinan demokratis (X_2), motivasi (X_3), disiplin (X_4) dan kinerja kepemimpinan (Y), yang ditunjukkan sebagai berikut:

4.5 Pengukuran Variabel

a) Analisis Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan Otoritik (X_1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kepemimpinan otoritik (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik (X₁)

INDIKATOR	jawaban				
	Ss	S	N	Ts	sts
X_{1.1}					
FREKUENSI	20	10	0	0	0
PERSENTASE	66,7%	33,3%	0%	0%	0%
X_{1.2}					
FREKUENSI	20	10	0	0	0
PERSENTASE	66,7%	33,3%	0%	0%	0%
X_{1.3}					
FREKUENSI	20	10	0	0	0
PERSENTASE	66,7%	33,3%	0%	0%	0%

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa hasil jawaban dari 30 responden dengan indikator X_{1.1} tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 66,7%, setuju sebanyak 10 dengan persentase 33,3% indikator X_{1.2} tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 66,7% , setuju sebanyak 10 dengan persentase 33,3% indikator X_{1.3} tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 66,7%, setuju sebanyak 10 dengan persentase 33,3%.

b) Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X₂)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Gaya Kepemimpinan Demokratik (X₂) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X₂)

INDIKATOR	Jawaban				
	Ss	S	N	Ts	Sts
X_{2.1}					
FREKUENSI	10	13	7	0	0
PERSENTASE	33.3%	43.3%	23.3%	0%	0%
X_{2.2}					
FREKUENSI	12	11	7	0	0

INDIKATOR	Jawaban				
	Ss	S	N	Ts	Sts
PERSENTASE	40.0%	36.7%	23.3%	0%	0%
X_{2.3}					
FREKUENSI	17	8	5	0	0
PERSENTASE	56.7%	26.7%	16.7%	0%	0%

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban dari 30 responden dengan indikator X_{2.1} tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 dengan persentase 33.3%, setuju sebanyak 13 dengan persentase 43.3%, netral sebanyak 7 dengan persentase 23.3%. indikator X_{2.2} tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 dengan persentase 40.0% , setuju sebanyak 11 dengan persentase 36.7%, netral sebanyak 7 dengan persentase 23.3% indikator X_{2.3} tanggapan responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 dengan persentase 56.7%, setuju sebanyak 8 dengan persentase 26.7%, netral sebanyak 5 dengan persentase 16.7%.

c) Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X₃)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Motivasi (X₃) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₃)

INDIKATOR	JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
X_{3.1}					
Frekuensi	20	10	0	0	0
Persentase	51.2%	48.8%	0%	0%	0%
X_{3.2}					
Frekuensi	20	10	0	0	0
Persentase	31.2%	68.8%	0%	0%	0%

INDIKATOR	JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
X_{3.3}					
Frekuensi	15	15	0	0	0
Persentase	50%	50%	0%	0%	0%
X_{3.4}					
Frekuensi	20	10	0	0	0
Persentase	40.0%	60.0%	0%	0%	0%
X_{3.5}					
Frekuensi	15	15	0	0	0
Persentase	62.5%	37.5%	0%	0%	0%
X_{3.6}					
Frekuensi	15	15	0	0	0
Persentase	58.8%	41.2%	0%	0%	0%

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban dari 30 responden jawaban X_{3.1} sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 51,2%, setuju sebanyak 10 dengan persentase 48,8%. X_{3.2} sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 31,2%, setuju 10 dengan persentase 68,8%. X_{3.3} sangat setuju sebanyak 15 dengan persentase 50%, setuju sebanyak 15 dengan persentase 50%. X_{3.4} sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 40,0%, setuju sebanyak 10 dengan persentase 60,0%. X_{3.5} sangat setuju sebanyak 15 dengan persentase 62,5%, setuju sebanyak 15 dengan persentase 37,5%. X_{3.6} sangat setuju sebanyak 15 dengan persentase 58,8%, setuju sebanyak 15 dengan persentase 41,2%.

d) Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X₄)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Motivasi (X₃) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 sebagai berikut

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (X₄)

INDIKATOR	JAWABAN				
	SS	S	N	TS	ST
X_{4.1}					
Frekuensi	10	20	0	0	0

INDIKATOR	JAWABAN				
	SS	S	N	TS	ST
Persentase	52.5	47.5%	0	0%	0%
X4.2					
Frekuensi	10	20	0	0	0
Persentase	30%	70%	0	0%	0%
X4.3					
Frekuensi	15	15	0	0	0
Persentase	51.2	48.8%	0	0%	0%
X4.4					
Frekuensi	10	20	0	0	0
Persentase	40%	60%	0%	0	0%
X4.5					
Frekuensi	15	15	0	0	0
Persentase	61.2%	38.8	0%	0	0%
X4.6					
Frekuensi	20	10	0	0	0
Persentase	60.0%	40.0	0%	0	0%

sumber data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban dari 30 responden jawaban X_{4.1} sangat setuju sebanyak 10 dengan persentase 51,2%, setuju sebanyak 20 dengan persentase 48,8%. X_{4.2} sangat setuju sebanyak 10 dengan persentase 31,2%, setuju 20 dengan persentase 68,8%. X_{4.3} sangat setuju sebanyak 15 dengan persentase 50%, setuju sebanyak 15 dengan persentase 50%. X_{4.4} sangat setuju sebanyak 10 dengan persentase 40,0%, setuju sebanyak 20 dengan persentase 60,0%. X_{4.5} sangat setuju sebanyak 15 dengan persentase 62,5%, setuju sebanyak 15 dengan persentase 37,5%. X_{4.6} sangat setuju sebanyak 10 dengan persentase 58,8%, setuju sebanyak 20 dengan persentase 41,2%.

e) **Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kinerja karyawan(Y) yang merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

INDIKATOR	JAWABAN				
	SS	S	N	TS	ST
Y₁					
Frekuensi	15	15	0	0	0
Persentase	50%	50%	0%	0	0%
Y₂					
Frekuensi	20	10	0	0	0
Persentase	31.2	68.8	0%	0	0%
Y₃					
Frekuensi	20	10	0	0	0
Persentase	51.2	48.8	0%	0	0%
Y₄					
Frekuensi	10	20	0	0	0
Persentase	41.2	58.8	0%	0	0%
Y₅					
Frekuensi	20	10	0	0	0
Persentase	61.2	38.8	0%	0	0%

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban dari 30 responden jawaban Y₁ 15 sangat setuju dengan persentase 50%, setuju sebanyak 15 dengan persentase 50%. Y₂ sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 31,2%, setuju 10 dengan persentase 68,8%. Y₃ sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 51,2%, setuju sebanyak 10 dengan persentase 48,8%. Y₄ 20 sangat setuju sebanyak dengan persentase 41,2%, setuju

sebanyak 10 dengan persentase 58,8%. Y_5 sebanyak 10 dengan persentase 61,2%, setuju sebanyak 20 dengan persentase 38,8%.

4.5 Teknik Analisis Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (korelasi *product moment Pearson's*) dengan nilai r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30-2=28$, dengan df 28 dan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} dengan uji dua sisi = 0,361. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator valid Imam Ghozali (2013:42).

Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9, Tabel 4.10, Tabel 4.11, Tabel 4.12 dan Tabel 4.13

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
$X_{1.1}$	0,627	0,361	Valid
$X_{1.2}$	0,801	0,361	Valid
$X_{1.3}$	0,658	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
$X_{2.1}$	0,939	0,361	Valid
$X_{2.2}$	0,927	0,361	Valid
$X_{2.3}$	0,933	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Tabel 4 .11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X ₃₋₁	0,861	0,361	Valid
X ₃₋₂	0,932	0,361	Valid
X ₃₋₃	0,952	0,361	Valid
X ₃₋₄	0,959	0,361	Valid
X ₃₋₅	0,927	0,361	Valid
X ₃₋₆	0,921	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Tabel 4 .12 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₄)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X ₄₋₁	0,616	0,361	Valid
X ₄₋₂	0,684	0,361	Valid
X ₄₋₃	0,697	0,361	Valid
X ₄₋₄	0,497	0,361	Valid
X ₄₋₅	0,372	0,361	Valid
X ₄₋₆	0,810	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Tabel 4 .13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y ₁	0,850	0,361	Valid
Y ₂	0,935	0,361	Valid
Y ₃	0,811	0,361	Valid
Y ₄	0,898	0,361	Valid
Y ₅	0,852	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel

terikat, mempunyai nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel $>$ dari r_{tabel} dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan cara *One Shot*, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS 23.0 memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 Imam Ghozali (2013:47) Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan otokratik (X ₁)	0,773	$>$ 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratik (X ₂)	0,872	$>$ 0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,818	$>$ 0,60	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,715	$>$ 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,818	$>$ 0,60	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Dari hasil uji realibilitas pada Tabel 4.13 diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan semuanya reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,60. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

4.6 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* terhadap residual regresi dengan menggunakan program SPSS 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,57911243
Most Extreme Differences	Absolute	,176
	Positive	,125
	Negative	-,176
Kolmogorov-Smirnov Z		,963
Asymp. Sig. (2-tailed)		,312

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Langkah-langkah pengujian:

1. Hipotesa:

H_0 : Residual regresi berdistribusi normal

H_1 : Residual regresi tidak berdistribusi normal

2. Statistik uji: nilai *Kolmogorov Smirnov*

3. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu:

a. Bila signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak

b. Bila signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima

4. Tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05
5. Besarnya signifikansi adalah sebesar 0,312
6. Keputusan: karena signifikansi lebih dari α , maka H_0 diterima, yang berarti residual regresi berdistribusi normal.

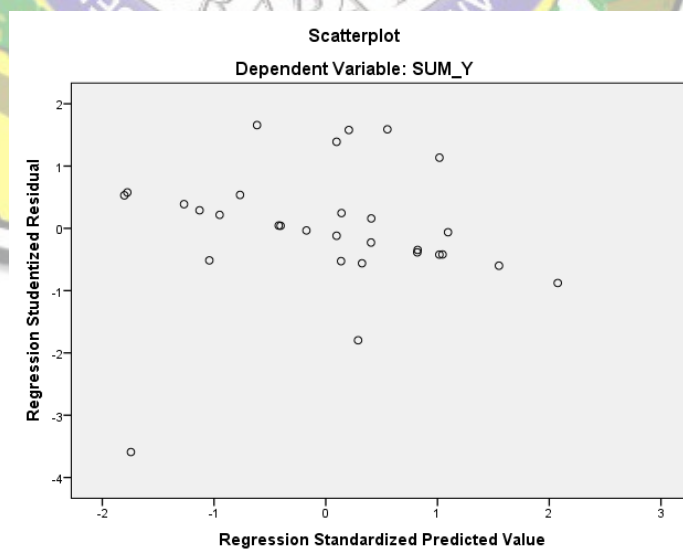
Karena nilai signifikansi 0,312 lebih dari α maka disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti variasi (varian) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Cara untuk mengetahui gejala heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut pendeteksian heterokedastisitas dengan grafik scatter plot antara residual dan fits:

Gambar 4.2 Scatterplot



Sumber :hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Dari Gambar 4.2 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y . Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titikmenyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka terima H_0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastistas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk dapat menentukan apakahterdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Adapun nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance
Gaya kepemimpinan Otokratik (X_1)	1,131	0,885
Gaya kepemimpinan Demokratik (X_2)	1,053	0,950
Motivasi (X_3)	1,176	0,850
Disiplin (X_4)	1,036	0,966

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ yang berarti bahwa tidakterdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih dari 95% sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

4.7 Hasil Analisis Data

a) Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Gaya kepemimpinan otokratik, Gaya kepemimpinan demokratik, motivasi, dan disiplin terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil

perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 23.0 for windows maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.17

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		Std. Error	Beta			
(Constant)	,881	8,689		-,101	,920	
1	SUM_X1	,761	,457	,330	2,667	,000
	SUM_X2	,249	,222	,226	2,121	,037
	SUM_X3	,034	,135	,049	2,252	,022
	SUM_X4	,498	1,081	,088	2,461	,000

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 0,881 + 0,761X_1 + 0,249X_2 + 0,34X_3 + 0,498X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
 X_1 = Gaya kepemimpinan otokratik
 X_2 = Gaya kepemimpinan demokratik
 X_3 = Motivasi
 X_4 = Disiplin

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0,881 menunjukkan bahwa apabila variabel independen diasumsikan konstan maka kinerja karyan sebesar 0,881.
- 2) Nilai koefisien gaya kemimpinan otokratik (β_1) sebesar 0,761 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya kepemimpinan demokratik (β_1) meningkatkan satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karywan 0,761

- 3) Nilai koefisien gaya kepemimpinan demokratis (β_2) sebesar 0,249 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan demokratis (β_2) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,249
- 4) Nilai koefisien motivasi (β_3) sebesar 0,034 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (β_3) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,034
- 5) Nilai koefisien disiplin (β_4) sebesar 0,498 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (β_4) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,498

b) Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,450	,362	1,778

a. Predictors: (Constant), SUM_X4, SUM_X1, SUM_X2, SUM_X3

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel gaya kepemimpinan otokratik (X₁) dan gaya kepemimpinan demokratis (X₂) variabel motivasi (X₃), dan variabel disiplin (X₄) dengan variabel terikat kinerja karyawan, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,671. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel (gaya kepemimpinan otokratik (X₁) gaya kepemimpinan demokratis (X₂) variabel motivasi (X₃), dan variabel disiplin (X₄) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena nilai korelasi 0,671 terletak antara 0,60 sampai 0,80.

Nilai Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan

otokratik, gaya kepemimpinan demokratik variabel motivasi , dan variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan.

Kerja sebesar 0,450 atau 45,0%. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas terdiri dari Gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi, disiplin kerja mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,0% sedangkan sisanya 55,0 % dipengaruhi variabel diluar model yang diteliti. Misalnya : lingkungan kerja, peraturan kerja, semangat kerja, dsb

4.8 Pengujian Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan otokratik (X_1) dan gaya kepemimpinan demokratik (X_2) variabel motivasi (X_3), dan variabel disiplin (X_4) dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan yaitu variabel Y.

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik (X_1), gaya kepemimpinan demokratik (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin (X_4), berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.19 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squa	F	Sig.
1 Regression	27,514	4	6,879	2,925	,030 ^b
Residual	185,853	25	7,434		
Total	213,367	29			

a. Dependent Variable: SUM_Y

b. Predictors: (Constant), SUM_X4, SUM_X3, SUM_X1, SUM_X2

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

1) Perumusan hipotesis.

2) $H_0 : \beta_i = 0$

$H_1 : \beta_i \neq 0$

Atau

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pranata Lines

H_1 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pranata Lines

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

3) Jika Nilai signifikansi dari uji F $\text{sig} < 0,05$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned} 4) F_{\text{tabel}} &= k;n-k \\ &= 2;30-4 \\ &= 2;26 \\ &= 3,37 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.19 uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 2,925 dengan tingkat signifikansi 0.030. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($2,925 > 3,37$) dan tingkat signifikansi $0.030 < 0,05$ maka dapat menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Sehingga variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), motivasi (X_3), dan disiplin (X_4), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pranata Lines.

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratik, motivasi dan disiplin) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Kinerja karyawan)

Tabel 4.20 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta		
(Constant)	,881	8,689		-,101	,920
SUM_X1	,761	,457	,330	2,667	,000
SUM_X2	,249	,222	,226	2,121	,037
SUM_X3	,034	,135	,049	2,252	,022
SUM_X4	,498	1,081	,088	2,461	,000

a. Dependent Variable: SUM_Y

asisumber data pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

a. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Gaya kepemimpinan otokratik (X_1):

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pranata Lines

H_1 : Variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik(X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pranata Lines.

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

3) Jika nilai signifikansi variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik (X_1) pada uji t sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 4) \quad T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\
 &= 0,05/2; 30-4-1 \\
 &= 0,025; 25 \\
 &= 2,059
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan otokratik (X_1) adalah sebesar 2,667 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000. Karena $2,667 > 2,059$ dan $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Sehingga Variabel bebas gaya kepemimpinan otokratik (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pranata Lines .

b. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Gaya kepemimpinan demokratik (X_2):

$$\begin{aligned}
 1) \quad H_0 : \beta_2 &= 0 \\
 H_1 : \beta_2 &\neq 0
 \end{aligned}$$

Atau

H_0 : Variabel bebas gaya kepemimpinan demokratik (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pranata Lines

H_1 : Variabel bebas gaya kepemimpinan demokratik (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pranata Lines.

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

- 3) Jika nilai signifikansi variabel bebas gaya kepemimpinan demokratik (X_2) pada uji t sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 4) T_{tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\
 &= 0,05/2; 30-4-1 \\
 &= 0,025; 25 \\
 &= 2,059
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan demokratik (X_2) adalah sebesar 2,121 dengan tingkat signifikansi adalah 0,037. Karena $2,121 > 2,059$ dan $0,037 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kesimpulan: Sehingga Variabel bebas Gaya kepemimpinan demokratik (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pranata Lines

- c. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Motivasi (X_3):

$$1) H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Atau

H_0 : Variabel bebas Motivasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pranata Lines

H_1 : Variabel bebas Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pranata Lines.

- 2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.
- 3) Jika nilai signifikansi variabel bebas gaya kepemimpinan demokratik (X_3) pada uji t sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka

terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} 4) T_{tabel} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2; 30-4-1 \\ &= 0,025; 25 \\ &= 2,059 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X_3) adalah sebesar 2,252 dengan tingkat signifikansi adalah 0,022. Karena $2,252 > 0,022$ dan $0,022 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Sehingga Variabel bebas motivasi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pranata Lines.

d. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada Disiplin (X_4):

$$1) H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Atau

H_0 : Variabel bebas disiplin (X_4) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pranata Lines

H_1 : Variabel bebas disiplin (X_4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pranata Lines.

- 2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.
- 3) Jika nilai signifikansi variabel bebas disiplin (X_4) pada uji t sig $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 4) \quad T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\
 &= 0,05/2; 30-4-1 \\
 &= 0,025; 25 \\
 &= 2,059
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin (X_4) adalah sebesar 2,461 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 . Karena $3,461 > 2,051$ dan $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kesimpulan: Sehingga Variabel bebas disiplin (X_4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pranata Line

4.9 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Otokratik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pranata Lines

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan otokratik (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Gaya kepemimpinan otokratik (X_1) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05 dan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ sebesar $2,667 > 2,059$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi“ Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokratik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Adanya gaya kepemimpinan otokratik yang dihadapi karyawan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan karena suatu gaya kepemimpinan otokrati bisa menjadikan karyawan untuk memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik.

Hal tersebut telah diukur berdasarkan indikator gaya kepemimpinan otokratik yang terdiri dari mengatur karyawan, keikutsertaan,

perencanaan. Masing-masing indikator tersebut diteliti dan diuji melalui kuesioner yang telah disebar peneliti seperti diatas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti, (2012) didalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Didalam perusahaan pasti memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang menimbulkan karyawan untuk lebih giat dalam memperbaiki kinerjanya sehingga karyawan dapat nyaman dalam mengerjakan suatu tugas dari atasan.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap kinerja karyawan artinya terbentuknya Gaya kepemimpinan otokratik oleh PT Pranata Lines , maka akan semakin menimbulkan adanya pengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat dibentuk dengan adanya Gaya kepemimpinan otokratik yang dibangun oleh karyawan di PT. Pranata Lines.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pranata Lines

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan demokratik (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel gaya kepemimpinan demokratik (X_2) sebesar 0,037. atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2,121 > 2,059$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “ Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Tidak dapat dipungkiri gaya kepemimpinan demokratik menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik alasannya karena kondisi karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti, (2012) didalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Didalam perusahaan pasti memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang menimbulkan karyawan untuk lebih giat dalam memperbaiki kinerjanya sehingga karyawan dapat nyaman dalam mengerjakan suatu tugas dari atasan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pranata Lines

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) diperoleh hasil bahwa Motivasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel motivasi (X_3) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari *level of significance*(α) 0,05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2,252 > 2,059$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “ Diduga terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Tidak dapat dipungkiri Motivasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik alasannya karena kondisi psikis seseorang yang dihadapi mental tekanan yang tinggi mendorong karyawan agar tidak melakukan suatu kesalahan dari tugas yang diberikan atasan. Dengan adanya dorongan dari pimpinan maka didalam diri karyawan semangat supaya bisa menyelesaikan tugas yang kerja dengan baik.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlin (2012) didalam penelitiannya menunjukan bahwa motivasi dapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Semakin tinggi beban kerja yang diberikan atasan maka akan semakin membutuhkan motivasi supaya meningkat kinerja karyawan, maka dari itu psikis karyawan membutuhkan motivasi untuk

mendapat dorongan semangat supaya kinerja karyawan sebakin bagus dan hasil dari kerjanya menjadi baik.

4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pranata Lines

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) diperoleh hasil bahwa disiplin (X_4) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel disiplin (X_4) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari *level of significance*(α) 0,05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2,461 > 2,059$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “ Diduga terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Tidak dapat dipungkiri disiplin menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik

. Dengan adanya peraturan dari atasan karyawan akan lebih mendisiplinkan dirinya supaya tidak melanggar peraturan yang sudah di buat oleh pimpinan dan tidak mendapatkan sanksi dari pihak perusahaan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patiran (2010) didalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, bekerja disuatu perusahaan semua pasti ada peraturan yang harus dipatuhi dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka kita harus disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan yang ada .

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik , Gaya Kepemimpinan Demokratik, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan otokratik (X_1) , Gaya kepemimpinan demokratik (X_2) Motivasi (X_3) Disiplin (X_4) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dapat

diketahui dari nilai signifikansi pada uji F variabel Gaya kepemimpinan otokratik (X_1), Gaya kepemimpinan demokratik (X_2) Motivasi (X_3) Disiplin (X_4) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari *level of significance*(α) 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $2,925 > 2.059$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “ Diduga terdapat pengaruhstres kerja secara parsial terhadapkinerja karyawan padaPT Pranata Lines ” Gaya kepemimpinan otokratik (X_1), Gaya kepemimpinan demokratik (X_2) Motivasi (X_3) Disiplin (X_4) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) .Memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) .terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Artinya apabila gaya kepemimpinan otokratik, gaya kemempinan demokratik,Motivasi dan disiplin itu baik maka meningkatkan kinerja karyawan. hal ini didukung oleh hasil peneliti Elsa Nopitasarin dan Herry Krisnandy (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoritek, gaya kepemimpinan demokratik , motivasi maupun disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan

6. Variabel Yang Dominan

Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan . Hal ini diketahui dari hasil nilai beta dimana variabel gaya kepemimpinan otokratik sebesar 0,761. Bawasannya setelah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT Pranata Lines menyakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik untuk di terapkan di perusahaan tersebut adalah gaya kepemimpinan otokratik yang dapat meningkatkan kinerja operator.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari :

1. Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pranata Lines , dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan otokratik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Artinya apabila gaya kepemimpinan otokratik sesuai dengan keadaan itu baik maka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pranata Lines, dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis keadaan itu baik maka meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pranata Lines, dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Artinya apabila motivasi keadaan itu baik maka meningkatkan kinerja karyawan.

4. Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pranata Lines, dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Artinya apabila disiplin keadaan itu baik maka meningkatkan kinerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines, dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Lines” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Artinya apabila gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, Motivasi dan disiplin itu baik maka meningkatkan kinerja karyawan.

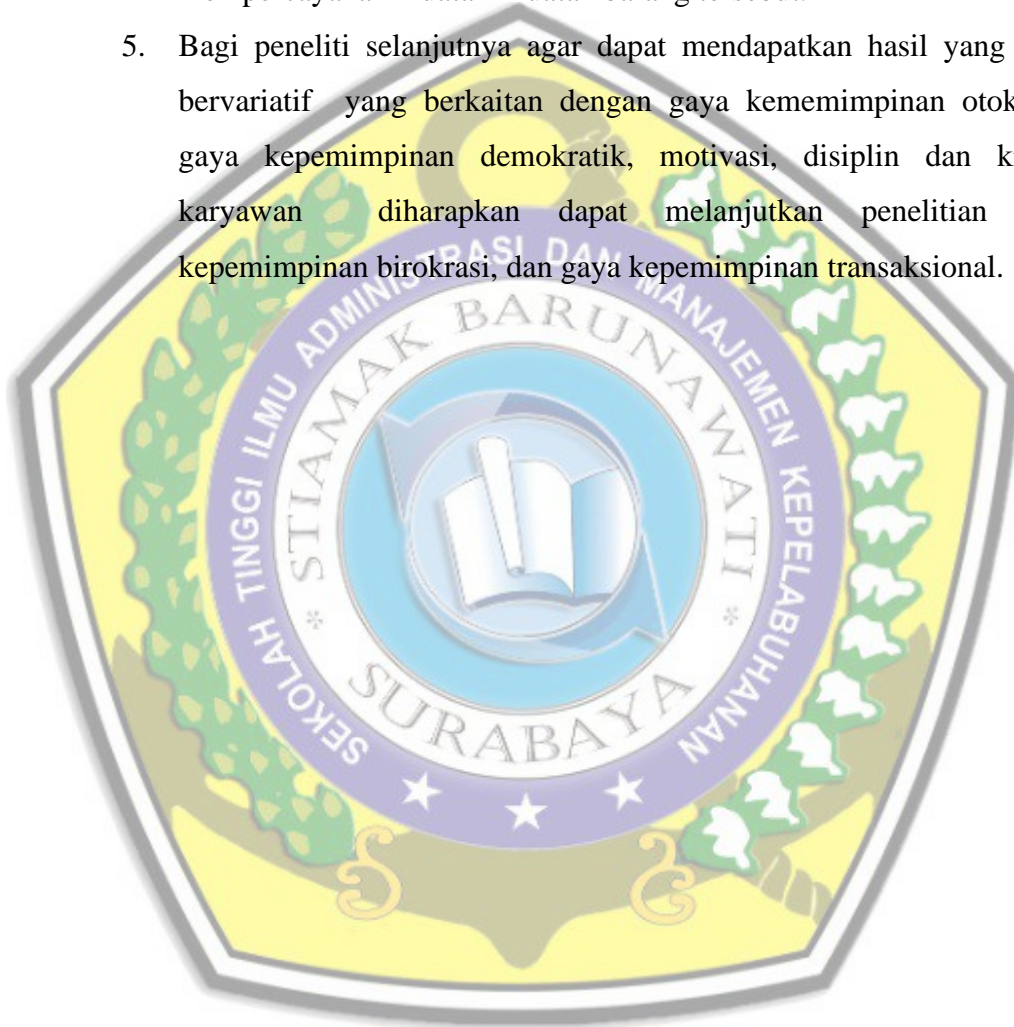
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan harus tetap menjaga dan meningkatkan strategi agar kinerja karyawan terlaksana dengan baik. Tuntutan tugas dan ketidaksesuaian waktu yang diberikan maka pemimpin harus bersikap demokratis supaya bisa membimbing karyawan tersebut.
2. Bagi pemimpin harus tetap menjaga dan meningkatkan strategi agar kinerja karyawan terlaksana dengan baik. Tuntutan tugas dan ketidaksesuaian waktu yang diberikan atasan akan menimbulkan ketidakdisiplinan dalam bekerja maka sebaiknya atasan perlu memperbaiki

sistem jam kerja yang ada dan tugas kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya.

3. Bagi PT Pranata Lines diharapkan dapat memotivasi karyawannya saat bekerja sehingga membentuk kinerja dengan baik.
4. Bagi pengguna jasa dalam pemilihan jasa harus berhati-hati mempercayakan muatan-muatan barang tersebut.
5. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan diharapkan dapat melanjutkan penelitian gaya kepemimpinan birokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryan, Patricius. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: FE USD (Skripsi tidak di publikasikan).
- Dharmawan, I Made Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012* : 860 – 867. *
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Patiran, Andarias. (2010). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Fokus Ekonomi, Vol. 5, No. 2, Desember 2010* : 32 – 43.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.



