

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
MEDAN - INDONESIA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Strata Satu (S1)  
Telah mengadakan berdasarkan keputusan LAMEMBA No. 527/DE/A.S/AR.10/VII/2023,  
menyatakan bahwa :

Nama : Daniel Feybert Purba

NPM : 20210047

Program Studi : Administrasi Bisnis

Telah mengikuti Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif Sarjana Administrasi  
Bisnis Program Strata (S-1) pada hari Jumat 05 April 2024, dinyatakan LULUS.

Panitia Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Dr. Dr. Nalom Siagian, MM	1. 
1. Sekretaris	Dr. Kepler Sinaga, MM	2. 
3. Penguji Utama	Dr. Darmi Manalu, MSi	3. 
4. Anggota Penguji	Dr. Charles M. Siantari, MSBA	4. 
5. Pembimbing Utama	Dra. Natalia E. T. Sibombing, MSi	5. 

Diketahui,

Dekan



Dr. Dr. Nalom Siagian, MM

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kehidupan manusia sehari-hari tidak terlepas dari kehidupan berorganisasi, baik dalam hubungan bermasyarakat maupun lingkungan pekerjaan. Hubungan antara pemimpin dan pengikut adalah hubungan timbal balik yang tidak dapat di pisahkan.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan pada sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Pemimpin sebagai pelaksana fungsi manajemen memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Pemimpin adalah orang yang mampu memberikan pengaruh terhadap pengikutnya bahkan mampu menciptakan sebuah budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain adalah disiplin kerja yang dimana merupakan pengendalian dan arah dalam bentuk sikap maupun perilaku anggota dalam organisasi. Disiplin kerja termasuk kedalam salah satu bagian penting dalam pencapaian dan penentuan kinerja maupun tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda. Masing-masing organisasi memiliki filosofi, keyakinan, cara pemecahan masalah, prinsip maupun cara pengambilan keputusan. Pola dan perilaku yang terdapat dalam budaya sebuah organisasi biasa terbentuk dari kelompok kerja, departemen maupun pemimpin organisasi tersebut.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi maupun perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kualitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang di miliki seseorang, gairah kerja, semangat hingga terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja adalah serangkaian proses penilaian yang dilakukan kepada karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja dapat di nilai dari pemenuhan target perusahaan atau organisasi maupun keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di berikan sesuai dengan kriteria dan standar pemenuhan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, tugas dan fungsi utama Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dalam hal ini adalah pelabuhan belawan.

Maka dalam hal ini, fenomena yang ingin di teliti dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Peneliti ini dilatar belakangi oleh adanya masalah kinerja karyawan yang rendah. Kurangnya semangat kerja karyawan dan apatis. Selain itu pembagian kerja tidak seimbang, sehingga ada karyawan yang kelebihan beban kerja, sementara ada karyawan yang kekurangan tugas. Jumlah pegawai di perusahaan tersebut juga lebih besar dari tugas yang ada, sehingga banyak karyawan yang menganggur dan tidak produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu penulis tertarik mengangkat judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
2. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah di atas adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1. Bagi Peneliti**

Menambah ilmu pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penelitian ini.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga kinerja untuk mempertahankan kinerja karyawan.

### **3. Bagi Akademis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan salah satu rujukan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut pada bidang yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedangkan ilmu administrasi adalah salah satu perkembangan dari filsafat.

Menurut Tjiptono dan Diana dalam Buku Dodi Pramana (2022; 64) kepemimpinan merupakan suatu konsep abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni tetapi seringkali berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya, kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu. Menurut Djatmiko dalam Dodi Pramana (2022; 64) ada tiga implikasi mengenai kepemimpinan:

1. Melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pimpinan dan anggota kelompok.
3. Kepemimpinan selain dapat mengarahkan bawahan atau pengikut juga dapat mempunyai pengaruh.

### **2.1.2. Prinsip–Prinsip Kepemimpinan**

Menurut Dodi Pramana,dkk (2022; 66) prinsip seseorang dalam hidup pasti berbeda-beda dari orang lain. Hal tersebut kerap menimbulkan perbedaan pendapat dan riak-riak kecil. Prinsip kepemimpinan yaitu:

- a. Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita mengalihkan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.
- b. Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bias mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
- c. Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
- d. Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi kaizen, tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing- masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
- e. Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.
- f. Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat- sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.

- g. Memberikan informasi pada kartawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat di harapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka.
- h. Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.
- i. Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara mengetahui urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan. Memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.

### **2.1.3. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan**

Setiap orang memiliki karakteristik sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang khas dan unik setiap orang memiliki karakteristik yang membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan gaya kepemimpinannya. Menurut Wendy Sepmady Hutahaean (2021; 7) terdapat 6 tipe gaya kepemimpinan diantaranya:

1. Kepemimpinan Demokratis  
Adalah kepemimpinan yang dapat mewanahi semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pemimpinnya.
2. Kepemimpinan Kharismati  
Adalah kepemimpinan yang disegani karena ketokohnya, perilakunya sehingga dapat memberikan perintah dan contoh kepada orang yang dipimpinnya.
3. Kepemimpinan Otoriter  
Adalah pemimpin yang menginginkan semua keinginan dan perintahnya harus dipenuhi tanpa harus memahami kepentingan orang yang dipimpin.
4. Kepemimpinan Militer  
Adalah pemimpin yang dapat memerintah bawahannya dan orang tersebut wajib melaksanakan perintah atasannya berdasarkan asas komando.
5. Kepemimpinan Paternalistis  
Adalah pemimpin yang tumbuh karena kemampuan memberi contoh dan teladan bagi orang dalam organisasi tersebut.
6. Kepemimpinan Birokratis  
Adalah kepemimpinan yang terbentuk karena hirarki kepangkatan dan jabatan dalam suatu organisasi, di mana pangkat lebih tinggi dapat memerintah pangkat yang berada di bawahnya.

### **2.1.4. Sifat dan Kriteria Kepemimpinan**

Menurut Dodi Pramana (2022; 67) sifat dan kriteria pemimpin adalah

sebagai berikut :

- a. Pemimpin itu harus punya karisma yang ada dalam diri seorang pemimpin itu bagaikan magnet yang sangat memikat dan membuat banyak orang terhipnotis dengan segala ucapan dan tindakan yang dilakukan. Dengan adanya karisma dari seorang pemimpin maka terkadang tidak perlu banyak berbicara ataupun memerintahkan apa-apa, namun kehadiran dari pemimpin itu pun dapat benar-benar sangat berarti bagi karyawannya, semua orang seperti takluk akan kedatangannya dan percaya bahwa pemimpin ini dapat membawa ke arah jalan yang lebih baik.
- b. Pemimpin itu harus punya visi seorang pemimpin yang hebat harus punya visi yang jelas di dalam hidupnya. Kalau dia adalah seorang pemimpin sebuah organisasi atau perusahaan, maka dia harus menghindari visi pribadinya. Karena sebagai seorang pemimpin perusahaan dia harus membawa visi bersama, bukan pribadi. Bisa disebut juga, semua visi dibuat atas nama kepentingan dan kebaikan bagi semua anggota perusahaan.
- c. Pemimpin yang memiliki ketekunan yang tinggi. Kriteria kepemimpinan yang harus dimiliki setiap pemimpin hebat adalah memiliki ketekunan yang tinggi. Visi yang hebat tidak memberikan jaminan apapun bahwa pemimpin dan pengikutnya akan mencapai tujuan dengan mudah. Tetapi, ketekunan yang dimiliki seorang pemimpin akan mendorong mereka untuk bisa sampai ke tujuan bersama (pantang menyerah).
- d. Pemimpin harus bertanggung jawab  
Seorang pemimpin tak akan menjadi pemimpin yang hebat jika dalam dirinya saja tak di tanamkan rasa tanggung jawab. Seseorang pemimpin harus bisa bertanggung jawab atas semua hal yang di lakukannya, dan bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan anggota tim nya.

### **2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator gaya kepemimpinan menurut kartono dalam jurnal Bhima Aristo Putra (2022),

adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan Pengambilan Keputusan  
Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
- b. Kemampuan Motivasi  
Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi



- Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan  
Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.
  - e. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.
  - f. Kemampuan Mengendalikan Emosional  
Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:215) manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menumbuhkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno dalam buku Arif Yusuf Hamali (2016:219) Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan 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 disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang 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. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan  
Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan Pimpinan  
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

### **2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Handoko dalam Arif Yusuf Hamali (2016:216) Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.
2. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
3. Disiplin Progresif  
Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam Bahasa Inggris dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil nyata dari bakat atau kemampuan seseorang, atau hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan saat melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan. Menurut Edi Moeheriono dalam Antaiwan Bowo Pranogyo, kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan yang dihasilkan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam hal ini karyawan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Antaiwan Bowo Pranogyo dkk (2021; 10) Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja individu dan organisasi dapat diraih dengan melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja. Oleh karena itu, hal yang terpenting adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

#### **1. *Leadership* (Kepemimpinan)**

Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik Armstrong dalam Antaiwan Bowo Pranogyo (2009;11) dan kombinasi dari karakteristik atau ciri-ciri kepribadian dalam individu yang memaksa orang untuk menginspirasi orang lain, mempengaruhi kelompok terorganisir dengan menyalurkan upaya karyawan yang ditempatkan di bawah pengawasannya untuk mencapai tujuan itu, tanpa motivasi pemimpin, biasanya tidak dicapai. Komitmen kepemimpinan mempunyai kontribusi langsung terhadap kinerja karyawan, organisasi serta keterikatan karyawan.

#### **2. *Coaching***

*Coaching* akan mendorong orang berkomitmen untuk pertumbuhan berkelanjutan dan hubungan positif dengan menemukan solusi kreatif untuk situasi yang kompleks Coe et al dalam Antaiwan Bowo Pranogyo (2008;11) dengan mengubah perilaku untuk mengoptimalkan keefektifan pribadi. Modal manusia sebagai alat untuk meningkatkan kinerja mereka.

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Perilaku organisasi adalah studi tentang struktur, fungsi, kinerja organisasi, berusaha memahami, menjelaskan, memprediksi, dan perilaku individu III & Hollenbeck dalam Antaiwan Bowo Pranogyo (2010;11) kelompok mengenai apa yang dipikirkan, rasakan, lakukan di dalam, di sekitar organisasi dan organisasi itu sendiri.

### 4. Motivasi

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan fisiologis atau psikologis defisiensi atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku Fred Luthans dalam Antaiwan Bowo Pranogyo (2011;11) kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi dapat dikatakan tentang "keinginan untuk bekerja" dan manajemen perusahaan perlu memahami apa yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Ada lima alasan mengapa manajer perusahaan sangat peduli dengan motivasi yaitu (1) Bergabunglah dengan organisasi, (2) Tetap dengan organisasi, (3) Keterikatan di tempat kerja, (4) Melakukan Organizational Citizenship.

## 2.3.3 Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tyson dan Jackson dalam buku Priansa (2017;52) mengatakan meningkatkan kinerja karyawan merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Beberapa tahap dalam rencana kerja guna meningkatkan kinerja sebagai berikut :

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangai keberhasilan.
2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak memiliki nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Wirjana dalam buku Priansa (2017 : 53) mengemukakan bahwa meningkatkan kinerja pada umumnya terdiri atas meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi pada tingkat individu.

### 2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sugiono dalam (Nurindah Dwi Antika 2021; 101) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

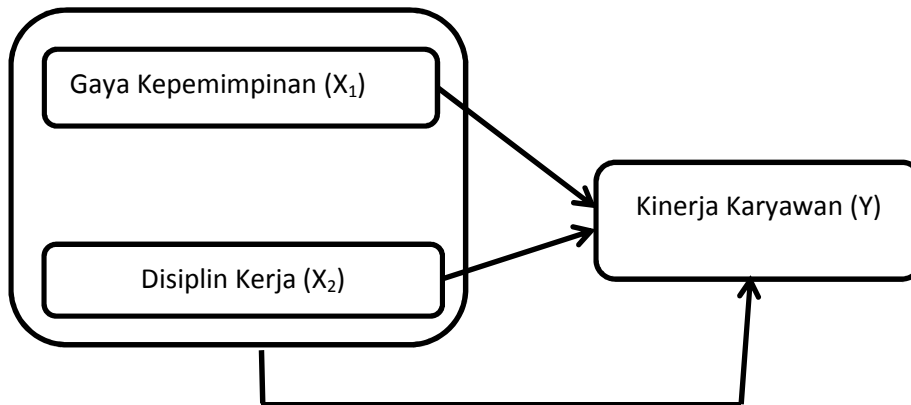
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adella Hukmah Wanda Putri (2020)	Penaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh	Pendekatan Kuantitatif Asosiatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh

				memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Elsa adha pratiwi (2018)	Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit umum Darmayu ponogoro tahun 2018	Pendekatan Kuantitatif Cross Sectional	Hasil yang diperoleh yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Umum Darmayu Ponorogo.
3.	Jumrana (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara	Asosiatif Pendekatan Kuantitatif	Berdasarkan dari hasil penelitian terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

$H_1$  : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

2. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

$H_1$  : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

$H_1$  : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk ruang lingkup sumber daya manusia. Dalam penelitian ini menguji dua variabel, yaitu variabel independen variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021; 14) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpula data menggunakan instrumen



penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penentuan lokasi penelitian adalah menjadi salah satu bagian penting dalam penelitian, sebagai informasi tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi penelitian dikatakan juga sebagai lokasi dimana proses studi yang digunakan untuk mendapatkan pemecahan masalah penelitian berlangsung. Menurut Sujarweni dalam buku Rihkan (2015; 8) lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Dan penelitian ini dilakukan di kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Jl. Deli, Kec Medan Belawan Kota Medan. Untuk waktu dalam penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Oktober 2023 sampai pada bulan April 2024. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021; 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebanyak 270 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021; 118). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probability

sampling dengan model simple random sampling. Simple adalah random sampling pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk mengetahui ukuran sampel maka digunakan rumus slovin dengan presentase kelonggaran sebesar 10% dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : kelonggaran 10%

$$n = \frac{270}{1 + 270(0,01)} = 72,97 \text{ (dibulatkan menjadi 73)}$$

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017: 224) mengatakan bahwa penelitian adalah cara mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Metode kuantitatif dan pengumpulan data yang dilakukan berupa: Observasi dan pembagian Koesiner.

#### **a. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku Sugiyono (1986;203) mengemukakan bahwa, Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

## **b. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017: 142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dan biasanya dalam pengumpulan data biasanya Skala Likert merupakan salah satu skala yang paling banyak digunakan pada penelitian sosial. Pada skala Likert, peneliti harus merumuskan sejumlah pernyataan mengenai suatu topik tertentu, dan responden diminta memilih apakah ia sangat setuju, setuju, ragu-ragu/tidak, tahu/netral, tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan berbagai pernyataan tersebut. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobotnya sehingga menghasilkan suatu skor tunggal mengenai suatu topik tertentu. Beberapa pertanyaan melalui skala likert sebagai berikut; (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (N) Netral, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Skor 5 untuk yang menjawab SS, 4 bagi yang menjawab S, 3 bagi yang menjawab N, 2 bagi yang menjawab TS, 1 bagi yang menjawab STS. Tujuan dari penelitian pembagian koesiner ini dilakukan adalah untuk mendapatkan berbagai informasi dari para karyawan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dalam hal ini kuesioner dibuat oleh peneliti dan dibagikan kepada 73 responden.

### **3.5 Definisi Operasional**

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

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
----------	----------------------	-----------

<p>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</p>	<p>kepemimpinan merupakan suatu konsep abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadang kala kepemimpinan mengarah pada seni tetapi seringkali berkaitan dengan ilmu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Pengambilan Keputusan.</li> <li>2. Kemampuan Memotivasi.</li> <li>3. Kemampuan Komunikasi.</li> <li>4. Kemampuan Mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab seorang pemimpin</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosional</li> </ol>
<p>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</p>	<p>Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Preventiv</li> <li>2. Disiplin Korektif</li> <li>3. Disiplin Progresif</li> </ol>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> </ol>

	<p>dilakukan oleh karyawan.</p> <p>Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.</p> <p>Dalam hal ini kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar untuk dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada karyawan.</p>	<p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Efektivitas</p>
--	---	---

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2023:146).

Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dalam angka sehingga koefisien dan akurat. Skala likert merupakan skala pengukuran dengan 5 kategori yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

#### 3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2021;207) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cepat mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 3.6.2 Uji Validitas

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan valid atau tidak.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5% artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Dalam melakukan pengujian SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) IBM versi 22. Kriteria pengujian SPSS adalah :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 5%), maka kuisioner dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (dengan taraf signifikan 5%), maka kuisioner dikatakan tidak valid.

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Menurut Nikolaus Duli (2019: 106) bahwa “Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama juga. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitiannya handal dan

dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden adalah tetap stabil.

Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya, dan nilai Cronbach Alpha yang menunjukkan  $\alpha \geq 0,70$  dianggap sudah cukup memuaskan.

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,7$  artinya reliabilitas mencukupi
2. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,8$  artinya seluruh item adalah reliabilitas dan memiliki reliabilitas yang kuat
3. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,9$  atau nilai Cronbach Alpha = 1, artinya reliabilitas sempurna
4. Jika nilai Cronbach Alpha antara 0,70 – 0,90 artinya reliabilitas tinggi
5. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,50$  artinya reliabilitas rendah
6. Jika alpha rendah, kemungkinan salah satu atau beberapa pernyataan atau item tidak reliabel

#### **3.6.4 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Nikolaus Duli (2019: 114), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi konsisten dan memiliki ketetapan dalam estimasi.

#### **3.6.5 Uji Normalitas**



Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik normal profitability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode ini juga digunakan untuk menguji statistik non parametric Kolmogorov- Smimov.

Dasar pengambilan keputusan uji statistic non parametik Kolmogorov-Smimov adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusikan normal
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusikan normal

### 3.6.6 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari :

- a) Nilai tolerance lawannya
- b) Variance inflation factor (VIF)

Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \geq$  sama dengan nilai  $VIF \geq$  (Ghozali,2013).

### 3.6.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menumpuk pada satu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Secara teoritis, analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi linear sederhana (Nalom siagian, 2021). Model regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Kostanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Gaya kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin kerja

e = efisien

### 3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis

alternatif ( $H_1$ ). Adapun uji hipotesis terdiri dari Uji Signifikansi Parsial (Uji t) dan Uji Signifikansi Simultan (Uji F).

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Adapun kriteria pengujian hipotesis yaitu:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
  - a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
  - a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh positif atau negatif secara signifikan secara simultan antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y). kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

### **3.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien data  $R^2$  pada intinya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika  $R^2$  mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, jika  $R^2$  semakin mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat adalah kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.