

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LEECO BINTANG PERKASA**

SKRIPSI



**Oleh:
Susanti
180910408**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LEECO BINTANG PERKASA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Susanti
180910408**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Susanti
NPM/NIP : 180910408
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEECO BINTANG PERKASA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Januari 2022



Susanti
180910408

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LEECO BINTANG PERKASA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Susanti
180910408**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertara di bawah ini**

Batam, 21 Januari 2022



**David Humala Sitorus, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang baik sangat wajib untuk dimiliki oleh seorang pemimpin. Karena gaya kepemimpinan dapat dijadikan sebagai cara untuk berinteraksi dengan karyawannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan, pemimpin diwajibkan untuk bisa mengajak bawahannya untuk melaksanakan tugas dan bekerja sama serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Leeco Bintang Perkasa. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja Sedangkan variabel dependen yang dalam penelitian ini hanya satu yakni kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 105 responden yang di ambil dengan metode nonprobability sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis linear berganda, analisis koefisien determinasi uji hipotesis uji t dan uji f dengan menggunakan aplikasi bantuan SPSS 25. Analisis pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan.

Keywords: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.

ABSTRACT

A good leadership style is mandatory for a leader to have. Because leadership style can be used as a way to interact with employees. With the leadership style, leaders are required to be able to invite their subordinates to carry out their duties and work together and improve employee performance at the company to achieve individual and organizational goals.

This study aims to analyze the effect of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Leeco Bintang Perkasa. The independent variables used in this study are leadership style, work motivation and work discipline. While the dependent variable in this study is only one, namely employee performance. This study used a sample of 105 respondents who were taken by the non-probability sample method. The data analysis technique used is descriptive analysis, data quality test, data validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis test, coefficient of determination analysis hypothesis test t test and f test using application of SPSS 25 assistance. The analysis in this study shows that leadership style has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant influence on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance and simultaneously all variables have a positive and significant effect

Keywords: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada tuhan yang maha esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu mendukung hingga selesai pada penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa Membalas segala kebaikan dan melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak yang membantu penyusunan skripsi ini.

Batam, 21 Januari 2022



Susanti



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1. Konsep teoritis.....	10
2.1.1. Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2. Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2. Indikator Motivasi Kerja	13
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.1.3. Disiplin Kerja	17
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18

2.1.4.	Kinerja karyawan	20
2.1.4.1.	Pengertian kinerja karyawan	20
2.1.4.2.	Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.2.	Penelitian Terdahulu	22
2.3.	Kerangka pemikiran.....	24
2.4.	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		27
3.1.	Jenis Penelitian.....	27
3.2.	Sifat Penelitian	28
3.3.	Lokasi Dan Periode Penelitian.....	28
3.3.1.	Lokasi Penelitian.....	28
3.3.2.	Periode Penelitian	28
3.4.	Populasi dan sampel	29
3.4.1.	Populasi.....	29
3.4.2.	Sampel.....	30
3.5.	Sumber data	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.7.1.	Variabel Independen	33
3.7.2.	Variabel Dependen.....	34
3.8.	Metode analisis data	35
3.8.1.	Analisis deskriptif	35
3.8.2.	Uji Kualitas Data	36
3.8.2.1.	Uji Validitas Data.....	37
3.8.2.2.	Uji Realiabilitas.....	37
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.3.1.	Uji Normalitas	38
3.8.4.	Uji Pengaruh	40
3.8.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.8.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	41
3.9.	Uji Hipotesis	41
3.9.1.	Uji T	42
3.9.2.	Uji F.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44

4.1.	Gambar Umum Penelitian	44
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.2.	Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia	45
4.2.3.	Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	46
4.3.4.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja ...	47
4.3.5.	Deskripsi Karakteristik Responswn Berdasarkan Pendapatan	47
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden	48
4.3.1.	Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	49
4.3.2.	Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)	50
4.3.3.	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)	51
4.3.4.	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
4.4.	Hasil Analisis	52
1.4.1	Uji Kualitas Data	52
4.4.1.1.	Uji Validitas	52
4.4.1.2.	Uji Reliabilitas	54
4.4.2.	Uji Asumsi Klasik	55
4.4.2.1.	Uji Normalitas	55
4.4.2.2.	Uji Multikolinearitas	57
4.4.2.3.	Uji Heteroskedastisitas	58
4.4.3.	Uji Pengaruh	59
4.4.3.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.4.3.2.	Analisis koefisien determinasi (R²)	61
4.5.	Uji Hipotesis	62
4.5.1.	Uji T (Parsial)	62
4.5.2.	Uji F (Simultan)	63
4.6.	Pembahasan	64
4.6.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.6.4.	Pengaruh Gaya Kepeminpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.7.	Implikasi Hasil Penelitian	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		68
5.1.	Simpulan	68

5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Absensi PT Leeco Bintang Perkasa	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3. 2 Skala Likert	32
Tabel 3. 3 Variabel Independen	33
Tabel 3. 4 Variabel Dependen.....	34
Tabel 3. 5 Kriteria Analisis Deskriptif	36
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4. 4 Lamanya Bekerja	47
Tabel 4. 5 Pendapatan	48
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X1)	49
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskripsi Motivasi Kerja (X2)	50
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X3).....	51
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y).....	54
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji One Sampel Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4. 17 Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4. 19 Uji R Square	61
Tabel 4. 20 Coefficient Uji T	62
Tabel 4. 21 Hasil Uji F (Simultan).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4. 1 Kurva Histogram	56
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Ukuran Sampel Slovin	30
Rumus 3. 2 Rentang Skala	35
Rumus 3. 3 Uji Validitas Data	37
Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era sekarang ini, sebuah perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya dan menggunakan sumber daya tersebut seoptimal mungkin, artinya perusahaan tersebut diwajibkan untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya yang dimaksud disini yaitu karyawan atau pegawai perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pasti diwajibkan memiliki seorang pemimpin untuk memimpin sebuah tim ataupun beberapa karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Perilaku seorang pemimpin sangat berdampak bagi anggotanya karena jika pemimpin tersebut memiliki perilaku yang baik dan melaksanakan wewenangnya dengan baik, maka anggota akan mengamati dan bahkan akan mengikuti perilaku yang telah ditunjukkan dari pemimpin tersebut. Menurut Hersey dan Blanchard pada buku karangan (Chaniago, 2017) menyatakan bahwa “Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi”.

Gaya kepemimpinan yang baik sangat wajib untuk dimiliki oleh seorang pemimpin. Karena gaya kepemimpinan dapat dijadikan sebagai cara untuk berinteraksi dengan karyawannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan, pemimpin diwajibkan untuk bisa mengajak bawahannya untuk melaksanakan tugas dan

bekerja sama serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi.

PT Leeco Bintang Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor yang telah didirikan sejak tahun 1998. PT Leeco Bintang Perkasa awalnya hanya merupakan toko yang menjual perabotan rumah atau yang kita kenal sebagai toko bangunan. Seiring berjalannya waktu tepat pada tahun 2003, PT Leeco Bintang Perkasa resmi menjadi perusahaan perseroan kemudian PT Leeco Bintang Perkasa mulai menjadi distributor yang menjual triplek dan formica. Triplek dan Formica yang dijual oleh PT Leeco ini merupakan hasil produksi dari leeco yang terdapat pada negara singapura.

Gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT Leeco Bintang Perkasa. PT Leeco Bintang Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin PT Leeco Bintang Perkasa ini merupakan gaya kepemimpinan bersifat suportif. Pemimpin PT Leeco ini bisa dikatakan sangat akrab sama bawahannya, sehingga ketika karyawan ada permasalahan mengenai pekerjaan, karyawan tidak segan untuk menceritakan kepada pemimpinnya dan pemimpin PT Leeco juga akan memberikan solusi dan akan memberikan arahan kepada karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang bersifat suportif ini mampu menguntungkan pihak bawahan PT Leeco Bintang Perkasa karena pemimpin yang suportif memiliki karakteristik yang dapat menguntungkan bawahannya. Setiap kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dan dilibatkan dalam pemecahan masalah. pemimpin tipe ini juga melakukan pendekatan personal dalam berinteraksi dengan bawahannya untuk

meningkatkan hubungan personal. Bahkan gaya kepemimpinannya pun terkadang tidak terfokus pada pencapaian tujuan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Siagian & Defrianti, 2020) yang menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Telekom di Kota Batam. Dari hasil yang didapatkan bisa diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pimpinan semakin tepat, maka kinerja karyawan pasti akan semakin baik.

Selain harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sebuah perusahaan juga harus memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawannya. Seperti yang kita ketahui bahwa seseorang yang sangat semangat dalam melakukan suatu kegiatan pasti karena adanya sebuah dorongan dalam dirinya sendiri ataupun dari pihak luar. Dorongan dari pihak luar ini merupakan motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin untuk bawahannya.

Motivasi merupakan suatu hal yang mampu menimbulkan suatu dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan bersemangat. Kepuasan kinerja seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan motivasi, seorang karyawan jika mendapatkan motivasi yang tinggi yang diberikan oleh pemimpin, maka kepuasan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut terjadi karena karyawan tersebut tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, melainkan karena adanya suatu dorongan atau motivasi dalam dirinya, maka karyawan tersebut akan melaksakan atau mengerjakan pekerjaan dengan semangat dan akan jauh lebih efektif.

Pada PT Leeco Bintang perkasa, motivasi yang diberikan oleh karyawan berupa insentif dari pencapaian target setiap penjualannya. Dengan adanya pemberian insentif ini, maka karyawan menjadi termotivasi dan menjadi rajin untuk mempromosikan barang kepada pelanggan untuk mencapai target perbulannya. Selanjutnya merupakan tabel pencapaian target dalam penjualan triplek dan formica di perusahaan PT Leeco Bintang perkasa.

Seorang karyawan juga harus memiliki kedisiplinan yang baik untuk bisa berada di suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berikut ini merupakan data absensi dari bulan Januari 2020 sampai dengan Desember 2020 pada PT Leeco Bintang Perkasa.

Tabel 1. 1 Absensi PT Leeco Bintang Perkasa
Bulan Januari 2020-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Terlambat	Total Hari Kerja
		Izin	sakit	alpha		
Januari	108	12	1	4	31	25
Februari	108	5	1	4	35	25
Maret	108	12	0	3	32	25
April	108	8	1	3	34	25
Mei	108	7	0	0	27	22
Juni	108	2	0	1	32	25
juli	108	7	0	4	38	26
Agustus	105	16	2	1	35	23
September	105	16	0	3	32	26
Oktober	105	4	0	2	35	24
November	105	4	0	4	39	25
Desember	105	18	2	1	41	25

Sumber: HRD PT Leeco Bintang Perkasa

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan pekerjaan yang didapatkan melalui atasannya. Sebuah perusahaan jika yang memiliki posisi yang sama dengan perusahaan saingannya dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja karyawan yang sangat baik.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik agar bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEECO BINTANG PERKASA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan agar hasil analisis pada bab selanjutnya dapat tersusun dengan benar dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang didapatkan, maka indentifikasi masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Manager tidak memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin waktu masuk kerja.
2. Uang kerajinan dibagikan tidak merata dikarenakan perilaku diskriminatif dari manajer dalam memberikan tugas kepada karyawan.
3. Tingkat disiplin karyawan menurun dikarenakan gaya kepemimpinan manajer.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.

1.3. Batasan Masalah

Didasarkan pada latar belakang dan supaya dapat mempermudah memahami permasalahan dan agar tidak menyimpang persoalan pokok, beberapa batasan penulis tetapkan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi dengan tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Leeco Bintang Perkasa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang didapatkan, maka peneliti akan meneliti lebih mendalam mengenai masalah yang didapatkan dengan membuat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?
2. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?

4. Apakah dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja yang baik akan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, tujuan penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh apa yang terjadi pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.
2. Untuk mengetahui apa yang memengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.
3. Untuk mengetahui apa yang memengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.
4. Untuk mengetahui apakah dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik akan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini bisa menghasilkan beberapa manfaat diantaranya:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan tentang rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Tujuan dari penelitian ini yaitu menjadikan penelitian ini sebagai panduan untuk pencapaian target tujuan bersama dan berguna:

1. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau saran serta penambahan informasi dan pengetahuan kepada pihak PT Leeco Bintang Perkasa dalam gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaannya.
2. **Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan sarana belajar untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang telah terjadi dengan menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penelitian ini juga dapat memperluas pengetahuan tentang bagaimana peningkatan kinerja karyawan saat melakukan gaya kepemimpinan, memberikan motivasi kerja, serta disiplin kerja kepada karyawan.
3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan memperluas pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan dapat menjalankan usahanya lebih baik.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini bisa digunakan sebagai sebuah informasi kepada masyarakat yang ingin meneliti mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, maupun disiplin kerja ataupun yang tidak memiliki hubungan dengan topik penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep teoritis

Setelah masalah ditemukan dan telah dirumuskan oleh penelitian, selanjutnya adalah menjelaskan teori-teori dan konsep-konsep hasil penelitian yang akan dijadikan sebagai landasan teori dengan kata lain, untuk mendiskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan.

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik untuk karyawan lainnya. Seorang pemimpin dituntut untuk bisa memimpin sebuah tim untuk bisa mencapai visi dan misi yang telah di bangun oleh perusahaan tersebut. Seorang pemimpin jika ingin mempengaruhi karyawannya maka pemimpin tersebut harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Menurut (Purwadi et al., 2020) Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivasi bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Adapun menurut (Purwanggono, 2020), gaya kepemimpinan merupakan peranan para manajer yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

2.1.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kekuaan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan indikator-indikator yang terdapat pada gaya kepemimpinan. Menurut Gede dan Piarniti pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Febriyan & Siagian, 2020) yaitu sebagai berikut.

1. Integritas, merupakan karakter kepemimpinan yang akan membentuk seorang pemimpin untuk bersifat adil, jujur, serta menjadi panutan bagi karyawan.
2. Kompeten, pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik terhadap suatu situasi dan bisa menyesuaikan keputusan baik dari segi etika, moral, dan sebagainya.
3. Konsistensi, pemimpin harus memiliki kemantapan maupun ketetapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang terdapat pada perusahaan.
4. Loyal, pemimpin memiliki sikap setia dalam memberikan patronisme dan ketaatan tetap serta tegas kepada karyawan.
5. Terbuka, pemimpin bersedia menerima masukan atau saran saat pengambilan keputusan dari karyawan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Upaya untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok individu terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Menurut Luthans pada jurnal penelitian (Parashakti & Setiawan, 2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terdapat 4 faktor, yaitu:

1. Karisma, membangkitkan kebanggaan, memberikan visi dan misi, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan.
2. Inspirasi, menyampaikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha, mengungkapkan tujuan penting dengan cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual, simulasi yang menunjukkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang serius.
4. Memiliki perhatian individu kepada karyawan, dapat menunjukkan perhatian individu kepada karyawan, dapat menunjukkan perhatian individu kepada karyawan, memperlakukan karyawan secara individual, serta memberikan pelatihan dan nasehat kepada karyawan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan manusia untuk bekerja untuk mendapatkan imbalan dari pekerjaannya. Imbalan untuk motivasi kerja dapat berupa fisik, uang, ataupun sosial. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat bervariasi menurut pribadi, psikologi, usia, dan sering dikaitkan dengan kemampuan dan faktor lingkungan.

Motivasi ekstrinsik yang terdapat pada diri seorang pekerja yaitu, karyawan bekerja secara eksklusif untuk menghasilkan uang untuk memenuhi

kebutuhannya. Sedangkan motivasi instrinsik adalah karyawan bekerja karena menyukai pekerjaannya, misi perusahaan, atau alasan instrinsik lainnya..

Menurut Sutrisno pada penelitian (Siagian, 2018), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2.2. Indikator Motivasi Kerja

Intensitas motivasi kerja dari kinerja seorang karyawan secara langsung tercermin dari sejauh mana mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Definisi berdasarkan motivasi kerja yang telah dijelaskan, Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Hasibuan yang terdapat pada jurnal penelitian yang diteliti oleh (Adha et al., 2019) yang terdiri dari:

1. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan mendasar seseorang yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Contohnya seperti makanan, tempat tinggal, dan lainnya. Dengan adanya pemenuhan ini, maka perusahaan dapat meraih komitmen motivasi dari karyawannya untuk berfokus kerja pada tingkat produktivitas minimum yang diharapkan.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan yang bisa memberikan rasa aman ini diantaranya seperti keamanan finansial, jaminan kesehatan, dan juga pekerjaan yang mapan.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut terpenuhi secara bersama-sama, seperti interaksi yang baik satu sama lain.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan untuk menghargai kebutuhan untuk mengungkapkan penghargaan atas pencapaian pribadi, seperti kebutuhan akan status, reputasi, dan rasa hormat.

5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**

Dorongan diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti mendapatkan motivasi dari pemimpin..

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut pendapat Sutrisno pada jurnal penelitian (Parashakti & Setiawan, 2019) menyatakan bahwa motivasi sebagai psikologi seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal dari karyawan. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

1. **Faktor Internal**

Faktor internal yang memengaruhi motivasi seseorang yaitu sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk hidup, keinginan ini adalah kebutuhan setiap orang yang hidup di bumi ini. Kehidupan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan akan

kompensasi yang dianggap memadai, kondisi kerja yang dianggap memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk memiliki, jenis keinginan ini untuk bisa memiliki suatu barang saat seseorang memiliki keinginan, maka akan ada motivasi yang mendorong seorang individu untuk mau bekerja. Hal ini terjadi secara alami dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Menginginkan suatu imbalan, seseorang yang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain, untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, ingin menghabiskan uangnya, dan untuk mendapatkan uang dengan cara bekerja keras.
- d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan. Jika seorang karyawan bersifat perinci, maka keinginan memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah pentingnya dalam menurunkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal yang terdapat pada motivasi kerja yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja, mengacu pada keseluruhan sarana serta prasarana kerja disekitar karyawan yang bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat berupa tempat kerja, fasilitas

kebersihan, ketenangan, penerangan, fasilitas dan alat bantu kerja, serta hubungan kerja antar karyawan dilingkungan tersebut.

- b. Kompensasi dianggap cukup. Kompensasi adalah salah satu sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi dirinya sendiri dan juga keluarganya. kompensasi yang cukup, merupakan alat untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan yang paling ampuh, karena dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- c. Pengawasan yang baik. Peran supervisi dalam bekerja adalah memberikan arahan dan membimbing karyawan dalam pekerjaannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar tanpa melakukan kesalahan. Oleh karena itu, posisi supervisor sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadap karyawan saat melakukan pekerjaan sehari-hari.
- d. Adanya keamanan kerja. Jika orang-orang yang terlibat merasa ada jaminan karir yang jelas untuk pekerjaan itu, semua orang akan bekerja dengan sangat serius hingga mengorbankan apa yang ada pada dirinya kepada perusahaan.
- e. Status dan tanggung jawab. Jabatan atau status pada jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka tidak hanya berharap untuk dibayar, tetapi pada titik tertentu, mereka juga menginginkan kesempatan untuk bekerja diperusahaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang terkait antara lain yaitu ketidakhadiran karyawan, keterlambatan dan keberangkatan lebih awal. Oleh karena itu, hal ini merupakan sikap disiplin kerja yang perlu diselesaikan dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin dianggap sebagai sarana melatih dan mendidik orang-orang untuk menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Penegakan disiplin penting bagi perusahaan, karena disiplin termasuk aturan yang harus dipatuhi karyawan.

Disiplin yang ketat diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Disiplin kerja merupakan alat penggerak bagi karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, seseorang harus berusaha untuk memiliki disiplin kerja yang baik.

2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya, banyak indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Adapun indikator kedisiplinan yang terdapat pada jurnal penelitian (Esthi & Marwah, 2020) yaitu:

1. Kehadiran

Absensi merupakan tolak ukur untuk mengukur kedisiplinan seorang karyawan. Karyawan yang terbiasa terlambat memiliki tingkat kehadiran yang rendah.

2. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasannya akan selalu dilaksanakan dengan baik dan diterima tepat waktu.

3. Tingkat kewaspadaan tinggi

Kewaspadaan yang tinggi adalah sikap karyawan yang penuh kehati-hatian, selalu membuat perhitungan atas segala sumber daya secara efektif dan efisien.

4. Bekerja etis

Karyawan sopan kepada pelanggan. Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan.

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan pada penelitian (Mutohar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan, Agar karyawan bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya, maka tujuan ataupun pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.
2. Teladan pimpinan, seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik seperti jujur, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya.

Karena pimpinan dijadikan teladan dan juga panutan oleh para karyawan, maka sifat seorang pemimpin sangat menentukan kedisiplinan pada karyawan.

3. Balas jasa, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
4. Keadilan, keadilan dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena setiap manusia memiliki ego dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya, sehingga keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat (pengawasan melekat), atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka pemimpin harus memberikan arahan langsung kepada karyawan tersebut. Pengawasan ini juga dapat memaksimalkan pekerjaan karyawan karena karyawan tidak akan melakukan hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.
6. Sanksi hukum, sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi pada sebuah perusahaan, maka karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturannya. Sehingga sifat ketidakdisiplinan pada karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan, seorang pemimpin harus memiliki keberanian dan ketegasan dalam melakukan tindakan untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan pada perusahaan dengan baik.
8. Hubungan kemanusiaan, dengan adanya hubungan antar karyawan yang harmoni, maka akan menciptakan kesiapan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.4. Kinerja karyawan

2.1.4.1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan dalam suatu rencana strategis organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan saat melakukan tugas mereka yang sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk perusahaan. Menurut (Liyas & Primadi, 2017), Kinerja karyawan adalah keadaan atau semangat yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja ataupun saat melakukan pekerjaannya. kinerja karyawan adalah tunjukkan perilaku yang kurang nyata setiap saat sebagai orang yang menghasilkan prestasi kerja oleh karyawan sesuai dengan perannya perusahaan.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Isa pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Febriyan & Siagian, 2020), kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, hasil kerja yang sudah dikerjakan oleh karyawan memenuhi ketetapan.
2. Ketepatan waktu, penilaian ini berkaitan dengan apakah waktu penyelesaian pekerjaan memenuhi batas waktu yang telah disepakati dari awal.
3. Inisiatif, merupakan kehendakan seseorang dalam melaksanakan apa yang menjadi beban dan tanggungan.
4. Kemampuan, karyawan dapat dengan terampil menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan persyaratan atasan.
5. Komuniasi, komunikasi yang dilakukan pemimpin kepada karyawan untuk memeberikan usulan agar dapat menyelesaikan suatu masalah yang dialami.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim (SINTA)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari (SINTA)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi kepemimpinan melalui kepuasan kerja serta motivasi melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

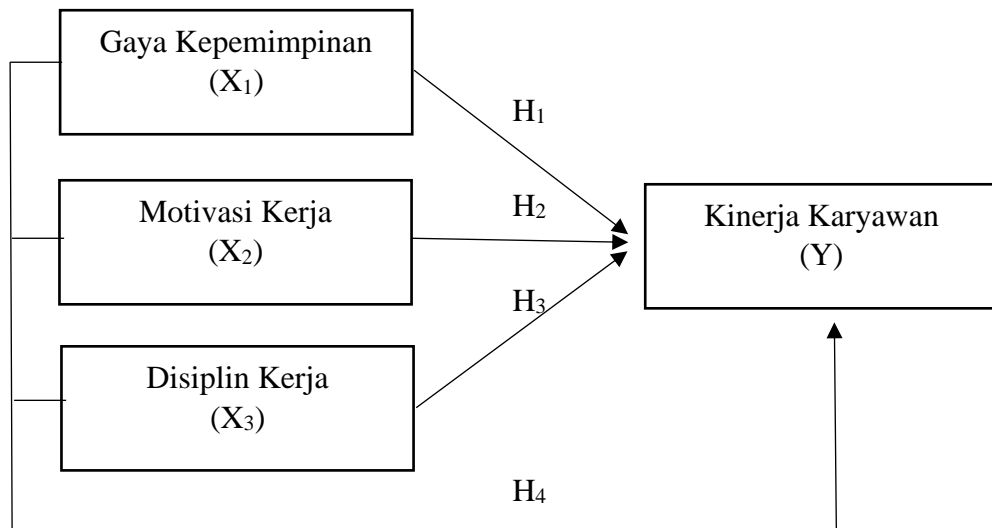
3	Tasya Alya Putri (SINTA)	Pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan di PT Indah Poncan	Gaya kepemimpinan partisipatif lebih banyak digunakan daripada gaya kepemimpinan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Achmad Rozi, Farida Agustin, Reni Hindriari, Dian Rostikawati, dan Irfan Rizka Akbar.	The Effect of Leadership on Employee Performance at PT Stella Satindo In Jakarta	Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi perusahaan harus melakukan generalisasi sikap, mendorong karyawan untuk memiliki inovasi, menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dan lebih memperhatikan dan mengawasi karyawan untuk lebih berkembang untuk mencapai tujuan.
5	Kilvin dan Mauli Siagian (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam	Variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

6	David Humala Sitorus dan Heryenzus (Google Scholar)	Perspektif Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Sekolah Pelita Cahaya	Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru.
7	Guruh Dwi Pratama (DOAJ)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Karya Mandiri	Diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Peneliti, 2021

2.3. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bentuk konseptual dari model atau gambar yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya. Kerangka pemikiran biasanya dibuat dalam bentuk diagram agar lebih mudah untuk memahami beberapa variabel yang akan dipelajari pada tahap selanjutnya. Berdasarkan konsep teoritis dan penelitian diatas, maka kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

2.4. Hipotesis

Hipotesis berasal dari Bahasa Yunani yaitu hypo (dibawah) dan thesis (pendirian atau kebenaran). Dapat didefinisikan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang masih bersifat praduga karena hares diuji atau dibukti terdahulu kebenarannya dengan data yang telah dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan kerrang pemikiran diatas, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = diduga gaya kepemimpinan pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H₂ = diduga motivasi kerja yang terdapat pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H₃ = diduga disiplin kerja yang terdapat pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H₄ = diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional karena telah digunakan cukup lama sehingga menjadi metode penelitian tradisional.

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis dengan variabel independent. Analisis regresi linier berganda memiliki beberapa uji hipotesis klasik, yaitu uji heteroskedastisitas, yang digunakan untuk menguji apakah residual dalam model regresi bervariasi antar pengamatan, dan pada uji hipotesis klasik juga memiliki uji normalitas. Uji ini dapat digunakan untuk menguji apakah variabel regresi dependen dan variabel independent atau keduanya dalam suatu model regresi berdistribusi normal.

Pada penelitian ini, alat untuk menganalisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dan data didapatkan melalui penyebaran kuesioner tertutup. Kuesioner merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang didapatkan melalui beberapa pertanyaan, kemudian diisi oleh responden dengan

menggunakan nomor sebagai batas bentuk. Kuesioner pada penelitian ini berisi tentang pertanyaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini yaitu meneliti ulang mengenai penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu tetapi dengan objek yang berbeda, terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya yaitu mengenai objek penelitian yang dilakukan dimana dalam penelitian ini dilakukan pada PT Leeco Bintang Perkasa. Alasan untuk melakukan penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi hasil yang diperoleh mendapatkan penjelasan yang lebih jelas dari interaksi antar variabel.

3.3. Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan wilayah ataupun daerah tempat penelitian dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan pada PT Leeco Bintang Perkasa yang beralamat di Komplek Bengkong City Centre blok A No. 8-11 Jl. Yos Sudarso, Bengkong Laut, Kec. Bengkong, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

3.3.2. Periode Penelitian

Periode penelitian ini untuk memperlihatkan jadwal dari proses pengerjaan penelitian ini. Periode penelitian ini terdiri dari penyerahan judul hingga menyelesaikan skripsi. Waktu untuk melakukan penelitian ini mulai dari bulan

September 2021 sampai dengan februari 2022. Berikut ini merupakan tabel dari jadwal kegiatan peneliti.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2021				2022	
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul	■					
2	Pencarian Data Awal		■				
3	Penyusunan Penelitian		■				
4	Pembuatan Kuesioner		■				
5	Penyebaran Kuesioner		■	■	■		
6	Pengumpulan Kuesioner			■	■		
7	Pengolahan Data				■	■	
8	Penyelesaian Skripsi					■	■

Sumber: Peneliti, 2021

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan kemudia menarik kesimpulan.

Populasi penelitian ini mengambil semua objek yang dipilih oleh penelitian sebagai bahan uji dengan kualitas dan kuantitas tertentu dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan dari PT Leeco Bintang Perkasa yang berjumlah 105 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel adalah Sebagian kecil dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Jika populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *nonprobability sampling* dimana teknik pengambilan sampel tidak memberikan setiap elemen atau anggota populasi kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel/ teknik pengambilan sampel tersebut meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling acak, sampling bertujuan, sampling jenuh, dan sampling snowball.

Sampel yang digunakan oleh penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun rumus untuk menentukan sampel yaitu sebagai berikut.

Rumus 3. 1 Ukuran Sampel Slovin

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

Sumber: (Chandrarini, 2017)

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

α : toleransi ketidakstabilan (dalam persen)

3.5. Sumber data

Dalam sumber data peneliti menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Sumber data primer adalah responden atau objek penelitian langsung. Memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung dan menuliskan jawaban langsung dari objek penelitian. Data primer bersifat utama, sehingga keberadaannya wajib untuk membantu perumusan masalah. data primer merupakan data yang kita peroleh dengan penyebaran kuesioner, wawancara langsung, atau survey.

2. Data sekunder

Sedikit berbeda dengan definisi data primer, data sekunder merupakan kekuatan yang diperoleh peneliti dari suatu sumber. Seringkali, data ini dalam bentuk bagan, grafik, atau tabel informasi penting, sebagai sensus. Data sekunder dari berbagai sumber, seperti buku, situs web, atau dokumen pemerintah.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018) keaslian data merupakan asal muasal dari data primer itu sendiri, dan sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung, yang dikumpulkan melalui sumber media, misalnya melalui orang lain.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat diperoleh dari lingkungan, dimana data yang dikumpulkan secara alami dan bukan kreasi. Mulai dari buku referensi, jurnal, dan dokumentasi, kemudian dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban.

Dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, skor untuk sangat setuju pada bagian jawaban adalah 5, dan skor untuk sangat tidak setuju pada bagian jawaban adalah 1.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2016)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel pada penelitian (Purwanto, 2019) adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional dimaksudkan untuk mempermudah dan menjaga konsistensi dalam pengumpulan data, menghindari interpretasi yang berbeda dan membatasi ruang

lingkup variabel. Berikut merupakan langkah-langkah mendefinisi operasional variabel.

1. Carilah definisi operasional variabel yang sebelumnya ditulis oleh peneliti dalam literatur. Apabila definisi tersebut belum operasional, maka kita harus mendefinisikan variabel seoperasional mungkin untuk memudahkan penyusunan kuesioner.
2. Jika variabel yang diinginkan tidak didefinisikan secara operasional dalam literatur, maka variabel tersebut harus didefinisikan sebagai definisi operasionalnya sendiri dan didiskusikan dengan peneliti lain untuk membuatnya lebih operasional sebelum digunakan.

3.7.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2016), Variabel independent atau variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, dan variabel perilaku. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau terjadinya suatu variabel terikat.

Tabel 3. 3 Variabel Independen

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertinfak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran yang telah disepakati bersama.	1. Integritas. 2. Kompeten 3. Konsistensi 4. Loyal 5. Terbuka	Likert

Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan. 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. 	Likert
Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin kerja merupakan situasi tertib dimana seorang individu atau sekelompok individu yang gabung disuatu organisasi, mengamati dan menegakkan aturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran. 2. Ketaatan pada standar kerja. 3. Tingkat kewaspadaan tinggi. 4. Bekerja etis 	Likert

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau dapat disebut sebagai variabel terikat sering disebut sebagai variabel keluaran (output), kriteria, dan hasil. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel bebas.

Tabel 3. 4 Variabel Dependen

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi karyawan yang sebenarnya dengan kinerja karyawan yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	Likert

Sumber: Peneliti, 2021

3.8. Metode analisis data

SPPS Version 25 merupakan alat analisis yang peneliti gunakan saat melakukan penelitian ini, pengumpul data sendiri menggunakan kuesioner, dan menggunakan kuesioner tertutup. Dalam penelitian ini digunakan sistem angket yang berisi pernyataan pernyataan tentang data penelitian gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Leeco Bintang Perkasa.

3.8.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis data statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan, dan tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung rentang skala pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Rumus 3. 2 Rentang Skala

$$RS = \frac{n (m - 1)}{m}$$

sumber:

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
- m : Jumlah alternatif jawaban per item
- RS : Rentang Skala

Kriteria analisis deskriptif yang ada untuk menganalisis penjelasan dan deskripsi variabel yang didapatkan melalui kuesioner dalam penelitian ini bisa diperhatikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 5 Kriteria Analisis Deskriptif

No	Skala kategori	Nilai tafsir
1	105 - 189	Sangat tidak baik
2	190 - 274	Tidak baik
3	275 - 359	Cukup
4	360 - 444	Baik
5	445 - 528	Sangat baik

Sumber: Peneliti, 2021

Alat observasi yang dimanfaatkan dalam penelitian ini memakai skala likert yang mengaplikasikan system listing. Skala likert adalah skala pengukuran psikologis yang sangat banyak dimanfaatkan dalam kuesiner dan survey, yang berisikan pandangan banyak orang tentang observasi tersebut.

3.8.2. Uji Kualitas Data

Secara konseptual, proses pengukuran dan pengujian hasil distribusi survei dan pemberian tanggapan sementara sangat bergantung pada kualitas data dalam pengujian yang dilakukan. Data yang digunakan sebagai bahan tes tidak bermanfaat, dan hasilnya dipertanyakan apakah data tersebut reliabel (reliable) atau tidak valid (valid).

Pengujian untuk mengukur kualitas data adalah konsisten dan keakuratan hasil yang didapat. Proses pengujian kualitas data dilakukan menggunakan aplikasi pengolah angka berbasis statistik, *SPSS Statistical Product and Service Solutions*.

3.8.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas dimanfaatkan demi memahami bahwa variabel yang digunakan memang variabel yang akan diselidiki, dengan kata lain validitas data uji. Tentukan efektivitas alat dengan menghubungkan skor yang dihasilkan dari semua pertanyaan atau pernyataan menjadi total dari skor tersebut. Digunakan rumus dalam menemukan nilai korelasi yaitu korelasi pearson product moment, dengan rumus sebagai berikut:

Rumus 3. 3 Uji Validitas Data

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = skor total

N = jumlah sampel (responden)

Standart percobaan lebih lanjut yaitu perbandingan nilai r dengan nilai r tabel yang dimana level kebebasan (n-2). Jika nilai r yang dihitung melebihi dari nilai r pada r (α) tertentu dalam tabel, itu bermakna r adalah valid, kesimpulannya adalah pernyataan atau pertanyaan tersebut dianggap valid.

3.8.2.2. Uji Realiabilitas

Reliabilitas yaitu stabilitas penguraian sehingga variabel dapat digunakan sebagai alat pengukuran. Jika tanggapan responden terhadap pernyataan itu

konsisten atau solid setiap waktu, maka kuesioner dianggap dapat digunakan atau dapat diandalkan.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian yang mengaplikasikan teknologi Alpha Cronbach. Jika faktor perangkat reliabilitas / Alpha melebihi 0,6, dapat dikatakan reliabel. Jika nilai Alpha adalah tidak mencapai angka 0,6, itu berarti bahwa instrumen tersebut tidak reliabel.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Studi menggunakan metode kuantitatif biasanya didasarkan pada asumsi tertentu, memakai model analisis statistik inferensial untuk mengetes asumsi yang diusulkan. Hipotesis di sini bisa diartikan dengan dugaan sementara, maka dari itu dapat dibilang bahwa pengujian hipotesis mungkin atau tidak dapat diuji berdasarkan hipotesis. Dalam pengujian hipotesis, beberapa orang melihatnya sebagai tes prasyarat, dimana tes prasyarat adalah bentuk tes pendahuluan / prasyarat yang harus diselesaikan sebelum memakai analisis untuk menguji hipotesis yang diusulkan.

3.8.3.1. Uji Normalitas

Dalam pengujian normal data ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat normalitas distribusi variabel-variabel yang diikutsertakan dalam survei, jika dimasukkan dalam model regresi. Hasil yang memenuhi syarat uji normalitas adalah Uji normalitas memiliki kemampuan untuk menentukan apakah nilai sisa yang diperiksa berdistribusi normal atau tidak normal (Diana & Suhardi, 2019).

Menurut (Umami, 2020), uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah ada dalam model regresi terlepas dari apakah kedua variabel independen dan dependen terdistribusi normal. Jika variabel tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik akan berkurang. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan satu sampel *kolmogorov smirnov*. Namun, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika hasil satu sampel *kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3.2. Uji Multikolinealitas

Menurut (Umami, 2020), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas. Jika jumlah independen adalah beberapa variabel, kemungkinan korelasi yang cukup tinggi antara independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel-variabel independen. Jika peneliti ingin melanjutkan penelitiannya, maka perlu mengalami gejala multikolinearitas ini saat memasukkan angka untuk model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi, dapat dilakukan pengecekan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). toleransi ini mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Toleransi yang rendah tersebut sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / \text{toleransi}$) dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum digunakan sama dengan toleransi 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 (Umami, 2020).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini merupakan model regresi yang bertujuan untuk menguji variabilitas ketidaknyamanan residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabilitasnya berbeda, itu disebut varians heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk melihat apakah model regresi linier berganda memiliki varians yang tidak heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plot atau nilai prediksi dari variabel dependen yaitu SRESID dengan residual error ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak meluas di atas atau di bawah nol pada sumbu y, tidak ada varians yang tidak heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak memiliki varians yang tidak heteroskedastisitas (Umami, 2020)

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Para peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda yang membawa variabel-variabel independent yang dijadikan predictor manipulasi (nilai tambah). Oleh karena itu, jika jumlah variabel independent minimal 2, analisis regresi berganda akan dilakukan. Perumusan regresi dari dua prediktor adalah sebagai berikut.

Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) umumnya melihat keahlian model dalam menguraikan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi adalah melebihi dari angka 0 dan tidak lebih dari angka 1. Jika koefisien determinasi (R²) diatas (mendekati 1), persamaan regresi linier berganda akan lebih baik, dan ketika jumlah variabel independen meningkat, nilainya cenderung meningkat.

3.9. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya, penyajian hipotesis statistik inferensial yaitu tes signifikansi. Yang penting adalah tingkat kesalahan (interval kepercayaan) yang diperoleh/didapatkan ketika peneliti menetralkan sampel penelitian.

Langkah dalam menarik kesimpulan tentang apakah memperkenankan hipotesis dengan merujuk di beberapa level penting (seperti 5% atau 1%) ditentukan oleh para peneliti. Setelah menetapkan tingkat signifikansi yang diperlukan, sehingga beberapa nilai sinyal dapat diketahui oleh peneliti yang diterbitkan oleh SPSS.

Jika angka sinyal sig, aturan yang diasumsikan diterima. <0,05, nilai sig akan menolak Ho dan menerima Ha, dan sebaliknya. > 0,05, peneliti menerima Ho dan peneliti menolak Ha.

3.9.1. Uji T

Uji-t dilakukan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, terlepas dari apakah pengaruh tersebut signifikan (Changgriawan, 2017). Hasil yang diperoleh ketika pada uji t atau hasil uji yang diperoleh efek parsial termasuk:

1. Hasil yang diperoleh dengan skor t lebih kecil atau sama dengan hasil pada tabel t, diikuti dengan skor yang ditampilkan secara visual. Jika melebihi 0,05 maka peneliti dinyatakan menerima H_0 kemudian menolak H_a . Artinya, variabel bebas yang dipilih peneliti tidak mempengaruhi variabel terikat yang ditentukannya.
2. Hasil yang diperoleh dengan skor t dapat melebihi nilai dalam tabel t, diikuti dengan skor yang ditunjukkan secara visual. Jika tidak melebihi 0,05 maka peneliti dinyatakan menolak H_0 dan kemudian menerima H_a . Artinya, variabel bebas yang dipilih oleh peneliti mempengaruhi variabel terikat yang ditentukannya.

3.9.2. Uji F

Menurut pendapat (Changgriawan, 2017), Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat pada waktu yang sama. Angka yang digunakan untuk perbandingan adalah fhitung. Pada dasarnya angka yang diterima selama uji f sangat berkorelasi dengan hasil yang diperoleh dengan koefisien determinasi (R^2), sehingga pelaksanaan uji f ini merupakan nilai yang signifikan untuk pengujian yang dilakukan pada koefisien determinasi (R^2).

Hasil uji f ini memberikan gambaran persentase variabel bebas yang secara simultan mempengaruhi varians variabel terikat, dan juga menunjukkan bahwa dampak yang terjadi bukanlah akibat kecelakaan, melainkan akibat yang sebenarnya. Kesimpulan yang dapat peneliti tarik dari hasil uji f ini adalah sebagai berikut.

1. Bila f_{hitung} tidak boleh melebihi f_{tabel} bahwa penyelidik mengatakan mereka telah menerima H_0 .
2. Bila f_{hitung} dapat melebihi nilai f_{tabel} bahwa penyelidik mengatakan mereka menolak H_0 .

