

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDOPROF D'PENYETZ SEJATI DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Melissa Dwi Febriyani
160610001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDOPROF D'PENYETZ SEJATI DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Melissa Dwi Febriyani
160610001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Melissa Dwi Febriyani
NPM/NIP : 160610001
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPROF D’PENYETZ SEJATI DI KOTA BATAM”

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 menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

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

Batam, 8 Februari 2020

Melissa Dwi Febriyani
160610001

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDOPROF D'PENYETZ SEJATI DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Melissa Dwi Febriyani
160610001**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 8 Februari 2020

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Seiring pesatnya perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat terutama yang bergerak di bidang restoran *franchise*. Hal ini mengharuskan setiap perusahaan dalam bidang restoran *franchise* memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 110 responden. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner. Uji kualitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh sebesar 21,6% terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat bahwa kepemimpinan berpengaruh 18,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan insentif berpengaruh -28,5% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Insentif; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Along with the rapid development and growth of the economy in Indonesia, competition between companies has become increasingly fierce, especially in the field of restaurant franchises. This requires that every company in the franchise restaurant field has the ability to improve the quality of the performance of its employees. This study aims to determine the effect of leadership and incentives on employee performance at PT Indoprof D'Penyetz Sejati in Batam City by using a census saturated sample technique so that the total sample is 110 respondents. The method used to collect data is questionnaire. Data quality test in this study using validity and reliability test, the classic assumption test and test the effect in this study using the analysis of linear and coefficient of determination (R^2) while testing the hypothesis using the t test and F test using SPSS version 23. The results of the coefficient of determination (R^2) shows that the leadership and the incentive effect 21.6% on employee performance. From the results of multiple linear regression tests it can be seen that leadership influences 18.4% on employee performance while incentives affect -28.5% on employee performance. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that leadership partially has a positive and significant effect on employee performance, incentives have a partially negative and significant effect on employee performance and simultaneously leadership and incentives have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership; Incentives; Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Sang Triratna, Sang Buddha dan Bodhisatva, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula 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 Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizky Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus dosen pembimbing pada Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam.
5. Kepada kedua orang tua penulis, yang terus mendoakan keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan yang juga selalu memberikan motivasi baik berupa sharing pendapat, motivasi dan hal-hal lainnya dalam rangka pembuatan skripsi ini.

7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Sang Triratna, Sang Buddha dan Bodhisattva membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 8 Februari 2020

Melissa Dwi Febriyani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori	11
2.1.1. Kepemimpinan	11
2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.1.2. Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan.....	14
2.1.2. Insentif	15
2.1.2.1. Pengertian Insentif	15
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif	17
2.1.2.3. Macam-macam Insentif.....	17
2.1.2.4 Indikator-Indikator Insentif	18
2.1.3. Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3. Karakteristik Berkinerja Tinggi	21
2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	29
3.2. Operasional Variabel	29
3.2.1. Variabel Independen	29

3.2.2. Variabel Dependen.....	30
3.3. Populasi dan Sampel	31
3.3.1. Populasi	31
3.3.2. Sampel.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	33
3.5. Metode Analisis Data	34
3.5.1. Analisis Deskriptif	34
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	35
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	37
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3.1. Uji Normalitas	37
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	38
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	38
3.5.4. Uji Pengaruh	39
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.5.5. Uji Hipotesis	40
3.5.5.1. Uji t	40
3.5.5.2. Uji F	41
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian	42
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	42
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Profil Responden	43
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	44
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.2. Analisis Deskriptif	46
4.2.1. Kepemimpinan (X_1).....	46
4.2.2. Insentif (X_2).....	47
4.2.3. Kinerja Karyawan (Y).....	49
4.3. Hasil Uji Kualitas Data	50
4.3.1. Hasil Uji Validitas Data	50
4.3.1.1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1).....	50
4.3.1.3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	54
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1. Hasil Uji Normalitas	54
4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
4.5. Hasil Uji Pengaruh.....	60
4.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60

4.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.6. Hasil Uji Hipotesis.....	62
4.6.1. Hasil Uji T.....	62
4.6.2. Hasil Uji F.....	63
4.7. Pembahasan	64
4.7.1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.7.2. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	65
4.7.3. Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	67
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Grafik Histogram	55
Gambar 4.2 Grafik P-P Plot.....	56
Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Bobot Kinerja Karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 3.2 Data Pengalokasian Karyawan PT Indoprof D'Penyetz Sejati	31
Tabel 3.3 Skor Skala Likert.....	34
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	35
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	44
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.5 Indikator Variabel Kepemimpinan (X_1)	46
Tabel 4.6 Indikator Variabel Insentif (X_2)	47
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel Insentif (X_2).....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.14 Uji Glejser	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji t	62
Tabel 4.18 Hasil Uji F	63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	35
Rumus 3.2 Rumus Validitas (Pearson.....	36
Rumus 3.3 Rumus Reliabilitas (cronbach's alpha)	37
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	39
Rumus 3.5 Uji t	40
Rumus 3.6 Uji F.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, perusahaan membutuhkan modal berupa dana dari investor, pinjaman maupun dari pendirinya. Seiring pesatnya perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia yang menyebabkan terjadinya persaingan ketat antara perusahaan di segala bidang terutama yang bergerak di bidang restoran *franchise*. Perusahaan selain memerlukan modal juga harus mengembangkan sumber daya yang ada, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan agar target perusahaan dapat tercapai dan dapat bertahan dalam menghadapi ketatnya persaingan. Pernyataan ini didukung oleh (Isa, 2018: 54-55) menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjang keberhasilan dari organisasi karena sumber daya manusia adalah pelaksana dari kebijakan organisasi. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Erpurini, 2019: 1007) menyatakan bahwa aktifitas organisasi memerlukan sumber daya manusia, sumber daya manusia memegang peranan penting organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga maju atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang dapat menjadi penentu perusahaan berhasil atau tidak. Memiliki banyak karyawan tidak menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan, yang menjadi kunci utama perusahaan untuk

berhasil adalah memiliki karyawan yang berkinerja baik dan dapat membantu perusahaan mencapai targetnya. Pernyataan ini didukung oleh (Fadude, Tawas, & Poluan, 2019: 32) menyatakan bahwa kinerja dapat menandakan tepat atau tidaknya manajemen dalam mengambil keputusan, kinerja perusahaan akan turun seiring dengan kinerja manajemen yang buruk, begitupun sebaliknya jika kinerja manajemen tepat maka kinerja perusahaan juga akan tinggi. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Idris & Sari, 2019: 77) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, kinerja perusahaan akan ikut meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimum diperlukan seorang pemimpin untuk memandu karyawan di perusahaan tersebut agar lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan, selain itu seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh (Oktaviani, Agung, & Marlina, 2019: 183) menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, organisasi tanpa seorang pemimpin akan menjadi tidak beraturan dan sulit untuk mencapai tujuannya, jika pemimpin yang dimiliki organisasi memiliki kemampuan yang baik maka organisasi dapat dengan mudah memperoleh kepercayaan dari karyawannya, tetapi jika suatu organisasi memiliki pemimpin yang buruk maka perusahaan akan sulit dalam memperoleh kepercayaan dari karyawannya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan pemimpin berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memberikan contoh teladan yang dapat dicontoh oleh setiap karyawan yang dipimpinya. Pernyataan ini didukung oleh (Fazira & Mirani, 2019: 76) pemimpin memiliki peran penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi, seorang pemimpin menjadi faktor pendorong eksternal bagi karyawan dalam meningkatkan semangatnya dan menjaga keseimbangan antara tujuan pribadi dan perusahaan, tanpa pemimpin suatu organisasi menjadi tidak teratur dan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Selain memerlukan pemimpin untuk mendorong karyawan, juga diperlukan faktor lainnya seperti insentif untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja perusahaan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dalam bentuk materil maupun non-materil. Insentif dalam bentuk materil dapat berupa uang, sedangkan insentif non materil dapat berupa penghargaan dalam bentuk pujian, promosi jabatan dan lainnya. Insentif diberikan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan semangat karyawan agar lebih berkontribusi terhadap perusahaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Effendy & Fadhilah, 2018: 86) menyatakan bahwa insentif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan kinerja yang maksimal, perusahaan memberikan insentif ke karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi yang dilakukan oleh karyawan, jika perusahaan memberikan insentif

yang tepat bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan diberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, diharapkan karyawan dapat lebih bersemangat dalam memberikan hasil pekerjaan yang optimal bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Candana, 2018: 1) menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif dianggap sebagai salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap keberadaan karyawan agar karyawan merasa diperhatikan sehingga lebih loyal kepada perusahaan, insentif juga diberikan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik dan melaksanakan tugas sesuai tujuan perusahaan. Pernyataan ini juga dikuatkan lagi oleh (Pongantung, Adolfina, & Taroreh, 2018: 2439) besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja, karyawan akan cenderung kurang bersemangat jika perusahaan memberikan insentif yang tidak sesuai dengan kontribusi dari karyawan.

Dalam mencapai kinerja karyawan diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan suatu perusahaan dan ditambah dengan pemberian insentif yang sesuai sebagai pendorong, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan akan tercapai seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Lesmana & Putri, 2018: 128) selain kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja, terdapat juga insentif yang dapat meningkatkan motivasi dari karyawan dan secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

PT. Indoprof D'Penyetz Sejati yang berlokasi di Komplek Ruko Centre Park Blok N No 08 Batam, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang restoran *franchise*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 di Batam. Dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan sering mengalami penurunan baik dalam halnya kepemimpinan maupun insentifnya. Adapun jumlah karyawan di kantor sebanyak 59 orang dan restoran sebanyak 43 orang.

Kepemimpinan harus diperhatikan seperti halnya yang terjadi pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati, kinerja karyawan yang akhir-akhir ini mengalami penurunan akibat sistem kerja pemimpin yang berbeda serta sikap dan tindakan pemimpin terkadang membuat karyawan merasa kurang nyaman, pemimpin terkadang membagi pekerjaan secara tidak merata kepada karyawan, sehingga terdapat karyawan yang mendapatkan bagian kerja lebih banyak dibandingkan dengan lainnya. Sehingga terkadang karyawan mengalami kesulitan dan kewalahan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pemimpin juga menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan sering merasa kebingungan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin akibatnya hasil dari pekerjaan menjadi kurang maksimal. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pemimpin juga menyebabkan karyawan melakukan kesalahan dalam menyediakan jumlah menu yang akan dibagikan ke masing-masing *outlet* restoran. Hal tersebut menyebabkan waktu dan biaya yang diperlukan untuk menyediakan menu yang kurang dan dibagi ke *outlet* menjadi lebih banyak.

Kurangnya pengawasan dari pemimpin juga dapat dilihat dari kurangnya interaksi sosial antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin hanya menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan keinginannya tanpa memperhatikan maupun mendengarkan pendapat dan keluhan dari karyawan. Pemimpin juga kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjadi karyawan yang lebih berkualitas dan produktif terhadap perusahaan. Hal ini menyebabkan turunnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

Besar kecilnya insentif yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rajin atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Insentif diberikan dengan tujuan meningkatkan semangat karyawan, tetapi pemberian insentif akhir-akhir ini di PT Indoprof D'Penyetz justru menjadi perbincangan antara karyawan di perusahaan. Hal ini diakibatkan oleh perbedaan besaran insentif yang diterima oleh karyawan. Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh sebagian karyawan. Perbedaan pemberian insentif ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Hal seperti kecemburuan sosial memicu terbentuknya kerja sama antar karyawan yang kurang optimal sehingga menghasilkan hasil yang kurang optimal. Disamping itu penghargaan dalam bentuk pujian atas hasil kerja yang dicapai juga masih rendah. Hal-hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kurangnya kemampuan perusahaan dalam mengelola insentif mengakibatkan karyawan tidak memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Tabel 1.1 Data Bobot Kinerja Karyawan

Outlet	Bobot yang diharapkan	Bulan					
		Okt 2019	Sept 2019	Aug 2019	Jul 2019	Jun 2019	Mei 2019
Office	15%	12,30%	11,70%	14,20%	14,60%	13,90%	12,89%
Megamall	20%	13,50%	11,79%	14,19%	15,10%	13,60%	13,50%
BCS	25%	12,00%	14,00%	16,00%	15,65%	13,78%	18,31%
Nagoya Hill (MB2)	25%	14,90%	16,30%	20,29%	15,90%	17,60%	15,71%
Indosat Baloi	15%	12,40%	12,20%	13,89%	14,00%	12,60%	10,00%
Total	100%	65,10%	65,99%	78,57%	75,25%	71,48%	70,41%

Sumber: Personalia PT Indoprof D'Penyetz Sejati, 2019

Dari tabel 1.1 dan penjabaran masalah di atas membuktikan bahwa kinerja karyawan tiap bulan tidak menetap dan naik turun, terbukti dari keinginan untuk mencapai target rendah, serta peranan pemimpin yang kurang dan ketidaksesuaian insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga menyebabkan realisasi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Kota Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Pembagian kerja pemimpin kepada karyawan tidak merata menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pemimpin menyebabkan hasil pekerjaan dari karyawan kurang maksimal.

3. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin akibatnya motivasi karyawan berkurang.
4. Perbedaan pemberian insentif ini menyebabkan kerja sama antar karyawan menurun sehingga hasil yang diberikan juga kurang optimal.
5. Kurangnya kemampuan perusahaan dalam mengelola insentif mengakibatkan karyawan tidak memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.
6. Kinerja kurang optimal dan menyebabkan realisasi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk dapat menganalisis data yang dibutuhkan, terdapat keterbatasan waktu sehingga tidak semua identifikasi masalah dapat diteliti secara mendalam, maka dari itu penulis memberi batasan pada: variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan insentif (X_2) dan variabel dependennya adalah kinerja (Y). Adapun karyawan yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT Indoprof D'Penyetz Sejati.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati?

3. Apakah kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pembaca dalam bidang sumber daya manusia khususnya kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan tentang teori-teori khususnya mengenai kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepemimpinan dan insentif agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan serta melengkapi atau memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada melalui kritik dan saran.

4. Bagi Peneliti Lain

Agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang relevan dan dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Fazira & Mirani, 2019: 81) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi, instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak dan menyebabkan perubahan positif, memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dan menciptakan kepercayaan dan dukungan antar karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung dan tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang sehingga dapat memahami, sadar dan senang dalam mengikuti keinginan pemimpin.

Menurut (Kusuma & Hamdani, 2018: 208) kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengelola bagian dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Maria, Handri, & Sari, 2019: 88) kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara dipimpin, dibimbing dan dipengaruhi, untuk melakukan sesuatu hal sehingga hasil yang diharapkan tercapai.

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 68) kepemimpinan adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok agar bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Lolowang, Troena, Djazuli, & Siti Aisjah, 2019: 269) kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan dan mengatur sekelompok orang dalam mencapai hasil yang maksimum tanpa perselisihan dan melalui kerja sama yang baik. Dan menurut (Susanti, 2018: 34) kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang terlibat dalam memberikan arahan kegiatan suatu kelompok.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi, menggerakkan banyak orang melalui komunikasi, dengan cara mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, agar orang-orang bersedia bekerja sesuai kehendaknya untuk menghasilkan hasil yang maksimum. Dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut (Idris & Sari, 2019: 80) sebagai berikut:

1. Dalam usaha mencapai tujuan, pemimpin menentukan pihak yang ditempuh.
2. Sebagai perwakilan dan juru bicara dalam organisasi.
3. Komunikator yang efektif.
4. Mediator yang handal, terutama dalam menangani konflik yang ada.
5. Selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

2.1.1.3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut (Sayuti, 2018: 277-278) tipe-tipe kepemimpinan terdiri dari

1. **Tipe Otokratik**, yaitu seorang pemimpin yang:
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
 - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c. Menganggap karyawan sebagai alat semata-mata.
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
 - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formal, atau
 - f. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan punitif (bersifat menghukum).
2. **Tipe Militeristik**, yaitu pemimpin yang:
 - a. Sering menggunakan sistem perintah.
 - b. Sering mengandalkan pangkat dan jabatan.
 - c. Formalitas yang berlebihan.
 - d. Diterapkannya kedisiplinan tinggi, kaku.
3. **Tipe Paternalistik**, yaitu pemimpin yang:
 - a. Setiap karyawan dianggap tidak dewasa.
 - b. Perlindungan yang berlebihan.
 - c. Karyawan jarang diberikan peluang untuk pengambilan keputusan.
 - d. Karyawan jarang diberikan peluang untuk berinisiatif.
 - e. Karyawan jarang diberikan peluang dalam mengembangkan kemampuannya.
 - f. Rasa ingin tahu yang tinggi.

4. **Tipe Kharismatik**, pemimpin yang sangat dibutuhkan suatu organisasi, namun sifat negatifnya selalu mengalahkan sifat positifnya.
5. **Tipe Demokratik**, pemimpin yang:
 - a. Menerima segala masukan dari karyawan baik yang positif maupun negatif.
 - b. Mengedepankan kerja sama.
 - c. Berharap karyawan lebih sukses dari diri sendiri.
 - d. Selalu berusaha menjadi pemimpin yang baik sesuai kemampuan.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Gede & Piartini, 2018: 1116-1117) indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Integritas (*Integrity*)

Merupakan salah satu atribut terpenting/utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin terkait konsistensi dalam tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dicapai untuk perusahaan.

2. Kompeten (*Competency*)

Adalah keterampilan seorang pemimpin yang ditunjukkan melalui kemampuannya memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

3. Konsistensi (*Consistency*)

Artinya ketetapan serta kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi permasalahan yang sedang dialami perusahaan.

4. Loyal (*Loyalty*)

Artinya mutu dari sikap setia (loyal) dengan tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang tegas dan tetap seorang pimpinan kepada karyawannya.

5. Terbuka (*Openess*)

Artinya keterbukaan pemimpin dengan karyawan dalam menerima masukan, saran dalam mengambil keputusan sehingga tercipta hubungan kerja sama yang baik.

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 68) indikator kepemimpinan adalah:

1. Kecerdasan

Adalah kemampuan seseorang atau pemimpin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

2. Kematangan

Adalah kemampuan seseorang atau pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengetahui resiko dari pekerjaan.

3. Motivasi

Adalah rangsangan finansial dan non-finansial yang diberikan.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut (Effendy & Fadhilah, 2018: 88) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut (Candana, 2018: 4) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang kepada karyawan agar motivasi dan prestasi karyawan dapat meningkat sehingga tujuan dari organisasi tercapai.

Menurut (Lesmana & Putri, 2018: 124) insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan karena produktivitas meningkat dan adanya penghematan biaya.

Menurut (Tandri et al., 2018: 77) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut (Humaidi, Wibowo, & Muninghar, 2019:404) insentif adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam bentuk dorongan finansial atas prestasi pegawai.

Menurut (Sari, Murtadlo, & Basuki, 2019: 71) insentif adalah penghasilan atau balas jasa tidak tetap dan diberikan sesuai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut (Meilawati et al., 2019: 129) insentif adalah motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal dan merupakan pendapatan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan maupun balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sesuai prestasi kerja yang dicapai, sebagai pendorong agar karyawan lebih optimal dalam bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut (Isa, 2018: 87) sebagai berikut:

1. Memberikan imbalan jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

2.1.2.3. Macam-macam Insentif

Menurut (Isa, 2018: 87) macam-macam insentif yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Insentif material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang maupun barang yang didasarkan kinerja masing-masing karyawan. Jenis insentif ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena memiliki nilai ekonomis.

2. Insentif non material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, promosi, tanda jasa, medali atau pengukuhan prestasi kerjanya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Insentif

Menurut (Isa, 2018: 88) indikator-indikator dalam insentif ini sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem ini secara langsung mengkaitkan besarnya pemberian insentif dengan hasil pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi.

2. Lama kerja

Penentuan pemberian insentif didasarkan pada waktu yang dibutuhkan oleh pegawai dalam penyelesaian tanggung jawabnya.

3. Senioritas

Penentuan pemberian insentif yang didasarkan pada masa kerja seseorang dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan pada keadaan pegawai untuk memperoleh kehidupan yang layak dengan pemenuhan kebutuhan.

5. Keadilan dan kelayakan

Semakin tinggi pengorbanan karyawan maka insentif yang diharapkan juga akan semakin tinggi, oleh karenanya diperlukan penilaian terhadap pengorbanan yang dibutuhkan pada tiap jabatan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 68-69) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya didasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu.

Menurut (Fazira & Mirani, 2019: 79) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku, dalam periode waktu tertentu, mengenai pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut (Isa, 2018: 89) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang di perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan dan sekaligus mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Siagian, 2018: 94) kinerja merupakan kemampuan dari seseorang maupun sekelompok orang dalam mencapai hasil sesuai harapan dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Menurut (Ridwansyah, Sadalia, & Absah, 2018: 92) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Shella, 2018: 111) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dan kondisi seorang karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019: 69) kinerja merupakan prestasi maupun catatan *outcome* yang dihasilkan karyawan melalui pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui kemampuan dan sesuai peraturan yang ada, sesuai harapan perusahaan serta mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 69) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan adalah tingkatan pekerjaan yang baik atau buruk yang diterima oleh pegawai dilihat dari segi akurasi dan kerapian kerja, keterampilan serta kemampuan.
2. Kuantitas Pekerjaan adalah besarnya beban suatu pekerjaan maupun banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai, dilihat dari kemampuan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Pengetahuan Pekerjaan merupakan proses penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun kemampuan dalam bidang pekerjaan.
4. Kerja sama Tim, yaitu dengan mengobservasi cara karyawan kolaborasi dengan sesama rekan kerjanya dalam penyelesaian pekerjaan.
5. Kreatifitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara tersendiri atau inisiatif dan mampu membuat perubahan baru yang bermanfaat dalam peningkatan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi merupakan kemampuan untuk mengembangkan perubahan baru untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasi. Kemampuan ini terlihat dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi kesulitan yang muncul dalam organisasi.
7. Inisiatif mencakup beberapa aspek yaitu kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat ketika dihadapi dengan masalah, mampu mengerjakan kewajibannya tanpa bantuan, mampu dalam pengambilan langkah pertama dalam kegiatan.

2.1.3.3. Karakteristik Berkinerja Tinggi

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) karakteristik karyawan yang berkinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kepribadian yang bertanggung jawab tinggi.
2. Berani dalam pengambilan resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang sesuai dengan kenyataan.
4. Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mewujudkan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik dalam semua kegiatan kerja yang diambil.
6. Mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang dirancang.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isa, 2018: 90) indikator kinerja yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, yaitu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan atau tidak dengan periode waktu yang telah disepakati.
3. Inisiatif, yaitu kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan menuntaskan pekerjaan yang diberikan yang dapat diterapkan atau dilaksanakan melalui pelatihan dan pendidikan.
5. Komunikasi, yaitu pengaruh timbal balik yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan untuk mengekspresikan saran dan pendapat dalam penyelesaian kesulitan yang dihadapi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan untuk menyelesaikan penelitian ini, maka penulis melampirkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari berbagai referensi. Penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Putri, 2018) dengan judul Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul *Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Resik Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lolowang et al., 2019) dengan judul *The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance That is Educated by Motivation (Study on The Implementation Empowerment Programs in Jayapura City)*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Idris & Sari, 2019) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Hamdani, 2018) dengan judul *The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study in Pringgasela District, Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple linear regression* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Shella, 2018) dengan judul *The Influence of Leadership and Motivation of Employee Performance In UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple linear regression* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Isa, 2018) dengan judul *Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM (Permodalan*

Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Humaidi et al., 2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengawasan Terhadap Kinerja Personel Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberian insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ridwansyah et al., 2018) dengan judul *The Analysis of The Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, A Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Multiple Linear Regression* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Meilawati et al., 2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telesindoshop Kota Sorong. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Lesmana & Putri, 2018)	Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Analisis Regresi Berganda	Insentif dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
2	(Siagian, 2018)	<i>Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables</i>	Analisis Jalur	Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Lolowang et al., 2019)	<i>The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance That is Educated by Motivation (Study on The Implementation Empowerment Programs In Jayapura City)</i>	<i>Partial Least Square</i>	Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Idris & Sari, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Kusuma & Hamdani, 2018)	<i>The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study In Pringgasela District, Indonesia</i>	<i>multiple linear regression</i>	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Shella, 2018)	<i>The Influence of Leadership and Motivation of Employee Performance In UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia</i>	<i>multiple linear regression</i>	Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
7	(Isa, 2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan	Regresi Linear Berganda	Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	(Humaidi et al., 2019)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengawasan Terhadap Kinerja Personel Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberian insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
9	(Ridwansyah et al., 2018)	<i>The Analysis of The Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, A Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

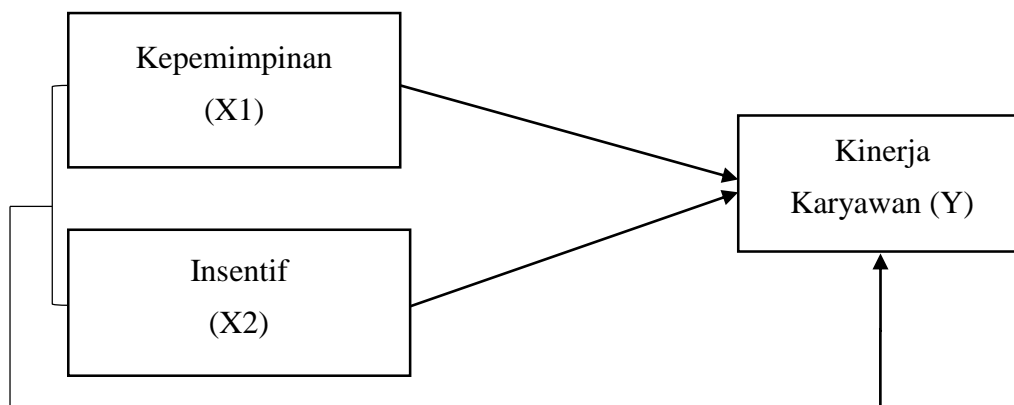
10	(Meilawati et al., 2019)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong	Regresi Linear Sederhana	Pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	--------------------------	---	--------------------------	--

Sumber: Peneliti, 2019

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018: 91) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting,

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam.
- H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati.
- H3: Kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2017: 13) desain penelitian adalah penjelasan mengenai petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti terkait dengan penelitian. Dalam penelitian, desain penelitian merupakan gambaran metode yang akan digunakan untuk meneliti.

Pada penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat hubungan kausal. Penelitian asosiatif meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2016: 37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018: 60) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau ciri-ciri bervariasi dari orang, obyek atau kegiatan yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2018: 61) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dan disebut sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan maupun timbulnya variabel

terikat atau variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan insentif (X2).

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2018: 61) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen dan juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang terpengaruhi atau akibat adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi, kemampuan untuk mempengaruhi, proses kegiatan menggerakkan banyak orang melalui komunikasi, dengan cara mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, agar orang-orang bersedia bekerja sesuai kehendaknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kompeten 3. Konsistensi 4. Loyal 5. Terbuka 	<i>Likert</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

Insentif (X2)	Insentif adalah penghargaan maupun balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, sebagai pendorong agar karyawan semakin termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui kemampuan dan sesuai peraturan yang ada, untuk mencapai harapan dari perusahaan serta mencapai tujuan dari perusahaan.	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sanusi, 2017: 87) populasi merupakan sekumpulan elemen yang mengandung karakteristik tertentu yang dapat dijadikan bahan penelitian dan ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini didasarkan pada pemberian data oleh *Human Resources Department (HRD)* PT Indoprof D'Penyetz Sejati yaitu sebanyak 110 karyawan yang bekerja di PT Indoprof D'Penyetz Sejati.

Tabel 3.2 Data Pengalokasian Karyawan PT Indoprof D'Penyetz Sejati

No	Outlet	Jumlah Karyawan
1	<i>Office</i>	18
2	Megamall	23
3	BCS	23
4	Nagoya Hill (MB2)	22
5	Indosat Baloi	24
Total		110

Sumber: Personalia PT Indoprof D'Penyetz Sejati, 2019

3.3.2. Sampel

Menurut (Sanusi, 2017: 87) sampel merupakan bagian komponen-komponen populasi terpilih melalui seleksi peneliti dengan harapan bagian komponen-komponen tersebut dapat menjadi gambaran keseluruhan karakteristik yang ada.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang ada, yaitu sebanyak 110 sampel. Metode yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh sensus (*census sampling*). Menurut (Sugiyono, 2016: 86) *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, data dapat diperoleh dari sejumlah teknik didasarkan dari pemanfaatan instrumen dan sumber data. Menurut (Sugiyono, 2018: 193) data dapat dikumpulkan melalui dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018: 193) data primer merupakan sumber data yang langsung kepada pengumpul data melalui instrumen tertentu. Instrumen yang dapat digunakan dapat berupa wawancara, kuesioner ataupun observasi.

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan langsung kepada subjek penelitian. Teknik wawancara dapat dilangsungkan secara tatap muka ataupun lewat telepon.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

c. Observasi

Observasi merupakan proses kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam lainnya.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018: 193) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Biasanya, melalui orang lain atau dokumen.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah data primer dengan alat bantu berupa kuesioner.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang akan digunakan sebagai media pengumpulan data adalah kuesioner yang akan mengumpulkan jawaban dari para responden. Kuesioner yang dibuat akan disebarkan peneliti kepada karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2018: 134) skala *likert* bertujuan untuk melakukan pengukuran terhadap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.

Menurut (Sugiyono, 2018: 135) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

Tabel 3.3 Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018: 135)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2018: 207) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah terkumpulnya data dari seluruh responden atau sumber lainnya. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik dalam penelitian kuantitatif yaitu statistik deskriptif dan inferensial.

Menurut (Sanusi, 2017:115-116) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk analisis data dengan memberikan gambaran dan deskripsi terhadap data yang ada tanpa menarik suatu kesimpulan secara umum. Sedangkan, statistik inferensial merupakan statistik analisis data dengan ditarik kesimpulan terkait karakteristik suatu populasi dari hasil penelitian.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018: 207-208) statistik deskriptif digunakan sebagai metode analisa data dengan memberi gambaran dan deskripsi terhadap data yang ada tanpa menarik suatu kesimpulan secara umum. Untuk analisis deskriptif digunakan tabel frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor variabel

penelitian. Dalam menetapkan peringkat pada setiap variabel penelitian, skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Jumlah Skor	Kriteria
1	110-198	Sangat Tidak Setuju
2	198-286	Tidak Setuju
3	286-374	Netral
4	374-462	Setuju
5	462-550	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2019

Dalam penelitian ini, untuk memberi gambaran gejala yang terjadi antara variabel bebas yaitu kepemimpinan dan insentif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dilakukan pengujian terhadap data yang terkumpul dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 23.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 121) menyatakan bahwa hasil penelitian dapat dinyatakan valid jika antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti terdapat kesamaan.

Menurut (Sanusi, 2017: 77) suatu instrumen dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Rumus yang digunakan dalam mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Rumus Validitas (*Pearson Product Moment*)

Sumber: (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

r = koefisien korelasi.

X = skor butir.

Y = skor butir total.

N = jumlah sampel (responden).

Ketentuan uji validitas untuk menentukan data dilakukan valid atau tidak dengan menggunakan *analyze correlate bivariate* SPSS dan perbandingannya dengan r tabel $\alpha = 0,05$ dan rumus *pearson product moment* apabila: (Sanusi, 2017: 77)

1. Setiap pernyataan bersifat valid apabila r hitung lebih besar sama dengan r tabel.
2. Setiap pernyataan bersifat tidak valid apabila r hitung lebih kecil sama dengan r tabel.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sanusi, 2017: 80) reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan oleh orang yang sama maupun berbeda dan dalam waktu yang sama ataupun berlainan.

Menurut (Saputri & Andayani, 2018: 311) uji reliabilitas diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha > 0,60. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Rumus Reliabilitas (*cronbach's alpha*)

Sumber: (Saputri & Andayani, 2018: 311)

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen.

k = banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir.

σ_t^2 = total varian.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 71) uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Menurut (Sayuti, 2018: 282-283) uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test*. Jika nilai signifikansi *Asymp.Sig.* (2-

tailed) lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal sebaliknya jika nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2- tailed)* lebih kecil dari 0.05 maka data berdistribusi tidak normal.

Uji normalitas juga dapat diukur menggunakan *Normality Probability Plot (P-Plot)*. Menurut (Effendy & Fadhilah, 2018: 89) pada *Normality Probability Plot* normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Regresi dapat memenuhi asumsi jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai nilai residual terdistribusi normal, dan membentuk suatu kurva berbentuk lonceng.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 71) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas di dalamnya.

Menurut (Sanusi, 2017: 142) multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai VIF hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka gejala multikolinearitas tinggi.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Putri, 2018: 90) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat digunakan grafik plot (*Scatter Plot*) Suatu model regresi penelitian dikatakan tidak

terjadi heteroskedastisitas jika tidak di dalam grafik tidak terlihat pola yang jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Suatu model regresi dikatakan baik jika terjadi homoskedastisitas yang varian dari residual dari pengamatan satu ke lainnya adalah tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan *Scatter Plot*, heteroskedastisitas juga dapat dideteksi menggunakan uji *Glejser*. Menurut (Artana & Suastika, 2018: 71) Suatu model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, jika memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 134) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X₁ & X₂ = Variabel independen

a = Konstanta

b₁ & b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Saputri & Andayani, 2018: 313) nilai dari koefisien determinasi adalah nol dan satu. Untuk melihat seberapa dominan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai R^2 . Semakin besar nilai R^2 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin dominan.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144) uji hipotesis memiliki arti yang sama dengan melakukan pengujian signifikansi pada koefisien regresi linear berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis dalam penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2016: 160) dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nol. Hipotesis alternatif merupakan kebalikan dari hipotesis nol. Hipotesis nol diberi notasi H_0 dan hipotesis alternatif diberi notasi H_a .

Pada penelitian ini, hanya digunakan dua metode untuk melakukan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

3.5.5.1. Uji t

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 76) uji t digunakan untuk menganalisis tingkat signifikansi masing-masing koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016: 184)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung} yang akan dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Menurut (Sugiyono, 2016: 185) ketentuan uji t bila r_{hitung} lebih kecil dari tabel, maka H_0 diterima. Tetapi sebaliknya bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_{tabel}$) maka H_a diterima.

3.5.5.2. Uji F

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 75) uji F digunakan untuk menguji nyata atau tidak variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

$$f_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016: 192)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Menurut (Sugiyono, 2016: 192) ketentuan uji F bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ialah PT. Indoprof D'Penyetz Sejati yang berlokasi di Komplek Ruko Centre Park Blok B No 08 Batam yang bergerak di bidang restoran *franchise*.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	2018										2019			
	Sep		Okt			Nov		Des			Jan			Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■	■	■										
Studi Pustaka			■	■	■	■	■	■	■					
Metodologi Penelitian							■	■	■					
Penyusunan Kuesioner								■	■					
Penyerahan Kuesioner									■	■				
Pengolahan Data									■	■	■	■		
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian Skripsi													■	■

Sumber: Peneliti, 2019.