

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KINGSLEE INFINITAS TEKNOLOGI**

SKRIPSI



Oleh

Monica Safila

160610032

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KINGSLEE INFINITAS TEKNOLOGI**

SKRIPSI

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



Oleh

Monica Safila

160610032

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Monica Safia
NPM/NIP : 160610032
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kingslee Infinitas Teknologi”

Adalah hasil karya saya 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 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, 2 februari 2019

Monica Safila
160610032

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KINGSLEE INFINITAS TEKNOLOGI**

SKRIPSI

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

**Oleh
Monica Safila
160610032**

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

Batam, 11 Februari 2020

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

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan teknik sampel jenuh dengan jumlah 105 responden. Serta bantuan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.

Kata kunci: *Kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

One important factor in a company is human resources. Because human resources are the company's efforts to achieve company goals. This study aims to examine the effect of leadership, work discipline and workload on employee performance at PT Kingslee Infinitas Technology, using multiple linear regression analysis methods and saturated sample techniques with a total of 105 respondents. As well as SPSS version 25 program assistance. The results of this study indicate that leadership has a negative and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and workload has a positive and significant effect on employee performance at PT Kingslee Infinitas Teknologi.

Keywords: *Leadership, work discipline, work load and employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-nya sehingga saya dapat menyusun skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya yang dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saranakan 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki 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, Fakultas Ekonomi Putera Batam;
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Dosen pembimbing pada Universitas Putera Batam;
5. Tim Dosen Penguji;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Orang Tua tercinta;

Semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik juga mendapat kasih karunia Tuhan dan semoga membalas kebaikan dan mendapat curahan rahmat berlimpah, Amin.

Batam, 02-02-2019

Penulis
Monica Safila

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Perumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12
1.6.2. Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori	14
2.1.1. Kepemimpinan	14
2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.1.1.3. Karakteristik kepemimpinan	15
2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan	17
2.1.2. Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja	20
2.1.3.2. Jenis-jenis Beban kerja	21
2.1.3.3. Faktor-faktor Beban Kerja	22
2.1.3.4. Indikator Beban Kerja	23
2.1.4. Kinerja Karyawan	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.4.2. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan	25
2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu	29
2.3. Kerangka Pemikiran.....	35
2.4. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	38
3.2. Operasional Variabel	38

3.2.1. Variabel Independen	38
3.2.2. Variabel Dependen.....	39
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	43
3.5. Metode Analisis Data.....	43
3.5.1. Analisis Deskriptif	44
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	45
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	45
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	46
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	47
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	48
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.4. Uji Pengaruh	49
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	49
3.5.5. Uji Hipotesis	50
3.5.5.1. Uji T.....	50
3.5.5.2. Uji F.....	50
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian	51
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2. Jadwal Penelitian	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil Responden.....	53
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4.2 Analisis Deskriptif	55
4.2.1 Karakteristik Variabel	55
4.2.1.1 Variabel Kepemimpinan (X1).....	56
4.2.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)	58
4.2.1.3 Variabel Beban Kerja (X3)	59
4.2.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	63
4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen	63
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	63
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	64
4.3.1.3 Uji Validitas Beban Kerja (X3)	65
4.3.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	69
4.3.2.1 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	70

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	70
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	74
4.3.3.3 Hasil Heteroskedastisitas	75
4.4 Hasil Pengaruh	76
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.5 Hasil Uji Hipotesis	79
4.5.1 Hasil Uji T.....	79
4.5.2 Hasil Uji F.....	81
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.6.4 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	88
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Uji Normalitas Kurva Histogram	71
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik P – P Plot Regression Standardized	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Penjualan PT Kingslee Infinitas Teknologi (Januari-Juni 2019)	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2 Rentang Skala	45
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	51
Tabel 4.1 Distrbusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Indikator Variabel Kepemimpinan (X1)	56
Tabel 4.5 Indikator Disiplin Kerja (X2).....	58
Tabel 4.6 Indikator Variabel Beban Kerja (X3).....	59
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov Smimov	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedatistitas	76
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.18 Hasil Uji T	80
Tabel 4.19 Hasil Uji F	82

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	44
Rumus 3.2 Rumus validitas (<i>Pearson Product Moment</i>)	45
Rumus 3.3 Rumus Reliabilitas (cronbach's alfa)	46
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Agar kegiatan perusahaan bisa berjalan dengan bagus maka setiap perusahaan pasti memerlukan karyawan yang dapat berkerja dengan baik. Suatu perusahaan yang bisa berjalan dengan baik dan lancar tentu harus diarahkan oleh seorang pemimpin. Pernyataan ini didukung oleh (A. S. Lubis & Wulandari, 2018: 83) yang menyatakan dalam sebuah perusahaan pemimpin yang menjadi peran penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai harapan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor pemimpin sangat penting. Interaksi antara pemimpin dan karyawannya juga merupakan peran penting dalam sebuah tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa melakukan interaksi yang membangun dan memotivasi karyawannya. Agar karyawannya juga bisa menghormati dan mendengar semua arahan dari pemimpin. Pernyataan ini didukung oleh (Lestari, 2018: 100) yang menyatakan pemimpin harus bisa memberikan dorongan dan arahan terhadap karyawannya untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dan agar tujuan sebuah perusahaan dapat cepat terlaksana, maka perlu adanya interaksi komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya.

Dalam menjalankan sebuah perusahaan pasti ada visi misi dalam sebuah perusahaan. Dalam menjalankan visi misi sebuah perusahaan tentu harus dimulai dulu oleh seorang pemimpin. Yang nantinya pemimpin tersebut bisa memberikan contoh kepada karyawannya. Pernyataan ini didukung oleh (Amalia & Rudiansyah, 2019: 95) yang menyatakan peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan dimana menjadi penentu keberhasilan karyawan secara bersama dalam mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan. Dan dikuatkan oleh (Idris & Sari, 2019: 76) yang menyatakan tujuan organisasi tergantung bagaimana pemimpin dalam perusahaan tersebut dapat menyusun perencanaan dalam menetapkan tujuan organisasi dan juga perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja.

Seorang pemimpin juga tentu harus bisa memimpin dan mengarahkan karyawan menuju tujuan perusahaan, dan agar karyawan juga bisa menjalankan tugas dengan disiplin sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Dihan Profita, Surachman, 2017: 143) yang menyatakan bagaimana seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan dapat menunjukkan kesungguhan karyawan pada suatu perusahaan. Apabila dalam sebuah perusahaan karyawannya tidak mempunyai sifat disiplin, akan susah bagi seorang pemimpin mengarahkan karyawannya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang bagus. Dan didukung oleh (Irawan & Suryani, 2018: 269) yang menyatakan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik dapat membantu

maju dan berkembangnya sebuah perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Seorang karyawan bisa dikatakan disiplin apabila mengerti tanggung jawab, aturan yang ada di sebuah perusahaan. Bagaimana seseorang bisa taat akan aturan yang terdapat di sebuah perusahaan. Perusahaan juga tidak akan bisa berjalan dengan baik, apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab akan aturan yang ada dan mau mengikuti prosedur yang berlaku di sebuah perusahaan. Dan didukung oleh (Syafрина, 2017: 3) yang menyatakan seorang karyawan bisa dikatakan mempunyai disiplin berdasarkan sikap, loyalitas, dan tanggung jawab dilihat dari bagaimana karyawan tersebut mentaati aturan yang berlaku.

Sebuah perusahaan pasti menerapkan aturan yang harus diikuti oleh karyawannya, seperti aturan jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja. Serta sanksi baik secara tertulis maupun lisan terhadap karyawan yang melanggar aturan tersebut. Dari aturan ini sudah bisa dilihat dan dinilai seberapa besar tingkat disiplin seorang karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Rukhayati, 2018: 99) yang menyatakan disiplin karyawan tergantung bagaimana sikap karyawan yang taat terhadap aturan yang ada di perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ada untuk keberhasilan kinerjanya.

Disiplin kerja karyawan juga bisa menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Apabila sebuah perusahaan menginginkan tingkat kinerja karyawan yang bagus, maka sebuah perusahaan harus menanamkan sifat disiplin yang tinggi terhadap karyawan perusahaan tersebut. Di setiap perusahaan pasti menerapkan aturan dan sanksi untuk menerapkan disiplin kerja, yang dimana aturan kerja bisa

menjadi pedoman karyawan dalam mematuhi peraturan disiplin kerja. Pernyataan ini didukung oleh (Wahyudi, 2019: 352) yang menyatakan dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan, perusahaan membuat aturan agar menjadi suatu alat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Jika seorang karyawan sudah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa perlu diawasi oleh seorang pemimpin. Disiplin kerja merupakan salah satu unsur terhadap cerminan tingkah laku dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh sebuah perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Idris & Sari, 2019: 77) yang menyatakan bahwa kerjasama antara seorang karyawan dan pemimpin terhadap aturan sebuah perusahaan merupakan itikad baik untuk pencapaian hasil kerja.

Sebuah perusahaan ada yang menetapkan sebuah target dalam pencapaian hasil kerja perbulan. Yang dimana dibutuhkan kedisiplinan karyawan tersebut dan campur tangan pemimpin dalam mendorong seorang karyawan agar bisa mencapai kinerja karyawan yang diharapkan. Apabila target tidak tercapai bisa menjadi beban kerja bagi seorang karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Astuti & Lesmana, 2018: 44) yang menyatakan suatu perusahaan yang menerapkan target yang harus dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dan dalam jangka waktu tertentu.

Tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya, dapat diukur dalam kemampuan kinerjanya melaksanakan tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Seorang pemimpin mempunyai peran dan tanggung jawab yang besar dalam kinerja seorang karyawan. Pemimpin harus bisa mengarahkan karyawannya

agar hasil yang diharapkan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Pernyataan ini didukung oleh (Risamasu, 2018: 2) yang menyatakan karyawan harus menyelesaikan suatu tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, yang dimana berhasil atau tidak tugas yang diberikan bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Pekerjaan yang terlalu banyak juga bisa membuat karyawan menjadi terbebani, yang mengakibatkan kinerja kerja karyawan menurun. Pernyataan ini didukung oleh (Kurniawan & Prasilowati, 2019: 4) yang menyatakan ketidakmampuan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan bisa membuat karyawan menjadi mempunyai beban kerja.

Kinerja karyawan juga tergantung akan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap tugas pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Lestari, 2018: 100) yang menyatakan kinerja karyawan suatu hasil atas tugas yang diberikan, apakah karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan seorang karyawan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, maka karyawan tersebut juga bisa menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Seorang karyawan yang bisa menghasilkan kinerja yang bagus apabila karyawan tersebut juga mempunyai komitmen kedisiplinan dalam dirinya sendiri, bahwa harus bekerja dengan sesuai aturan yang ada dan dapat melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai tuntutan yang ada. Tentu perlu peranan pemimpin dalam mengatur perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Idris & Sari, 2019: 76) yang menyatakan dalam menghasilkan tujuan yang sesuai dengan

harapan perusahaan perlu adanya campur tangan pemimpin dan kedisiplinan karyawan serta bagaimana karyawan bisa mencapai tuntutan yang telah disepakati, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawan tersebut.

PT. Kingslee Infinitas Teknologi yang berada di lokasi Lytech Home Center Blok A nomor 6, yang berdiri dari tahun 2014 yang bergerak dibidang teknologi dan aksesoris komputer serta *homeware* dan *fashion*. Yang dimana terbagi menjadi dua bagian yaitu di bidang grosir dan online. Yang dimana grosir adalah dijual dan dipasarkan melalui sales di daerah Batam, Tanjung pinang. Sedangkan online sudah memiliki 3 toko di *platform* online seperti Shopee, Lazada, Bukalapak, Tokopedia.

Pimpinan yang kurang memberikan arahan karena pimpinan jarang berada di kantor disebabkan kesibukannya yang lain sehingga karyawan yang berada di kantor menjadi suka-suka dan tidak bisa diatur karena pimpinan jarang berada dikantor.

Pimpinan jarang melakukan arahan untuk melakukan pengecekan stok gudang, sehingga kuantitas barang di gudang dan sistem menjadi sering selisih. Seharusnya pimpinan memberikan jadwal khusus setiap minggu dihari apa yang ditentukan, agar karyawan bisa otomatis dalam melakukan pengecekan stok gudang tanpa harus menunggu arahan lagi dari pimpinan.

Pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan dan terlalu sering diberikan toleransi. Menjadikan kinerja karyawan tersebut tidak sesuai dengan yang seharusnya. Seperti karyawan yang sering terlambat datang kerja tidak di potong gaji, karena pimpinan sering memberikan toleransi.

Barang yang dijual ke grosir kurang diperhatikan, karena pimpinan lebih fokus ke penjualan online, akibatnya apabila stok barang grosir sudah habis, tidak ada stok cadangan untuk dijual lagi. Sehingga menyebabkan omset penjualan online dan grosir tidak bisa stabil setiap bulannya.

Masih ada karyawan yang sering terlambat meskipun sudah ada alat bantu absen *fingerprint* di kantor, walaupun ada absen *fingerprint* tetapi pihak perusahaan tidak memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang terlambat sehingga membuat disiplin kerja karyawan menjadi berkurang karena karyawan tersebut sudah terbiasa terlambat. Jam istirahat makan siang adalah 1 jam, tetapi masih ada karyawan yang pulang dari jam makan siang lewat dari waktu yang ditentukan. Mereka sengaja berlama lama diluar kantor pada saat jam makan siang, sehingga menyebabkan pekerjaan mereka tertunda.

Padahal apabila karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang tinggi, maka tentu saja tanpa perlu diawasi oleh pimpinan, seharusnya sudah ada kesadaran tersendiri oleh karyawan tersebut untuk kembali ke kantor setelah jam makan siang dengan tepat waktu. Karena pimpinan tidak pernah memberikan teguran secara lisan maupun tertulis kepada karyawan tersebut sehingga membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja.

Seringnya karyawan yang mengambil cuti tanpa izin terlebih dahulu yang menyebabkan pekerjaannya tertunda. Sehingga perusahaan harus secara tiba-tiba mencari pengganti karyawan lain untuk sementara menggantikan tugasnya. Harusnya apabila mau mengambil izin kerja, harus 2 minggu sebelum cuti. Agar kantor bisa mencari pengganti lain untuk menggantikan pekerjaannya.

Kerjaan banyak yang harus diselesaikan pada hari itu juga sampai selesai membuat karyawan harus lembur hingga larut malam. Sehingga membuat karyawan sangat lelah dan membuat kinerja karyawan juga menurun. Waktu kerja hari minggu juga tetap masuk, tidak ada libur kecuali hari libur besar. Sehingga beberapa karyawan absen tidak bisa masuk kerja karena kelelahan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Penjualan PT Kingslee Infinitas Teknologi (Januari-Juni 2019)

No	Bulan	Target Perusahaan	Pencapaian	Persentase Pencapaian
1	Januari	800,000,000	873,389,498	109.17%
2	Februari	800,000,000	557,240,010	69.66%
3	Maret	800,000,000	600,783,997	75.10%
4	April	800,000,000	801,660,495	100.21%
5	Mei	800,000,000	729,484,452	91.19%
6	Juni	800,000,000	636,251,378	79.53%

Sumber: PT Kingslee Infinitas Teknologi, 2019

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas dapat dilihat data tersebut merupakan data pencapaian target yang harus dicapai tiap bulan, target yang ditentukan terlalu besar dan tidak sesuai dengan kemampuan sales. Sehingga sering terjadinya tidak capai target. Yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan terlalu besar, tidak sesuai dengan kondisi pasar.

Barang rusak dalam harga rendah tidak diperbaiki oleh teknisi karena untuk menghemat waktu, jadi karena tidak diperbaiki kebanyakan barang dalam harga murah dijual ke barang kiloan, sehingga mengakibatkan kerugian terhadap

perusahaan. Karena apabila diperbaiki barang dalam nilai kecil, akan memakan waktu.

Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kingslee Infinitas Teknologi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah ditulis, maka identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Pemimpin yang kurang memberikan arahan karena pemimpin jarang berada dikantor sehingga menyebabkan karyawan tidak terarah dengan baik.
2. Pemimpin jarang melakukan arahan untuk melakukan pengecekan stok gudang sehingga menyebabkan stock gudang yang tidak sesuai dengan sistem.
3. Pemimpin yang kurang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan sehingga menyebabkan karyawan banyak yang tidak bisa diatur.
4. Barang yang dijual ke grosir kurang diperhatikan, karena pemimpin lebih fokus ke penjualan online sehingga menyebabkan omset penjualan tidak seimbang.
5. Masih ada karyawan yang sering terlambat ke kantor padahal sudah ada absen fingerprint yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan.

6. Jam istirahat adalah 1 jam, tetapi masih ada karyawan yang pulang dari jam makan siang lewat dari waktu yang ditentukan yang menyebabkan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.
7. Seringnya karyawan yang mengambil cuti tanpa izin terlebih dahulu yang menyebabkan pekerjaannya harus di kerjakan oleh rekan yang lain sehingga menyebabkan kinerja yang tidak sesuai yang diharapkan.
8. Target yang harus dicapai terlalu besar, tidak sesuai dengan kondisi pasar. Sehingga menjadi beban bagi sales untuk melakukan pekerjaannya.
9. Karyawan yang harus lembur hingga jam 11 malam, karena tuntutan pekerjaan yang banyak. Tetapi gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Sehingga menyebabkan karyawan mempunyai beban dalam bekerja.
10. Hari kerja yang hari minggu juga masuk kerja, dan tidak semua tanggal merah libur hanya tanggal merah tertentu saja karyawan diliburkan. Sehingga membuat karyawan tidak ada waktu istirahat yang cukup, menyebabkan beban yang akibatnya menurunnya kinerja karyawan.
11. Barang rusak dalam harga rendah tidak diperbaiki yang menyebabkan beberapa barang dibuang sehingga menjadi rugi.

1.3. Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya peneliti, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya

melihat pada permasalahan kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep khususnya tentang bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kingslee Infinitas Teknologi.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Institusi

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

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.

4. Bagi peneliti lanjut

Agar dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (A. S. Lubis & Wulandari, 2018: 84) kepemimpinan merupakan suatu keahlian untuk bisa mengarahkan karyawan dan karyawan tersebut bisa mengerti arahan yang diberikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Lestari, 2018: 100) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membimbing dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran tujuan perusahaan.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) kepemimpinan adalah kemampuan untuk membuat seluruh karyawan mau mengambil tindakan yang sama dalam mencapai sasaran perusahaan. Selanjutnya menurut (Siagian, 2018: 94) kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi dan bisa mengarahkan karyawan dalam melakukan suatu tindakan untuk tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 169) kepemimpinan merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang memiliki sisi kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah tindakan, sehingga karyawan bisa menjadi sejalan dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin bisa mengarahkan karyawannya dalam melakukan tugas, supaya dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin selaku penentu pihak yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang handal, khususnya dalam bidang internal terutama dalam mengatasi situasi konflik.

2.1.1.3. Karakteristik kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan menurut (Lubis & Wulandari, 2018: 84) sebagai berikut:

1. Memotivasi anggota untuk dapat mencapai tujuan.

Bisa mengarahkan dan memberikan semangat kepada anggota, agar tiap anggota yang menjalankan tugasnya merasa diperhatikan dan diberikan

semangat oleh pimpinan dalam melakukan tugasnya dan juga untuk mencapai sasaran dalam perusahaan tersebut.

2. Rasa saling percaya dan bekerjasama antar anggota.

Dalam proses karyawan menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus bisa memberikan kepercayaan bahwa karyawan bisa menjalankan tugas dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan tanggung jawab yang karyawan tersebut miliki dan bagaimana karyawan tersebut bisa kompak saling bekerja sama dalam melakukan tugas yang diberikan.

3. Pembelajaran dan pembagian pengetahuan baru antar anggota

Setiap ada ilmu baru atau pengalaman baru yang didapat oleh pemimpin, seorang pemimpin harus bisa membagi ilmu dan pengetahuannya kepada anggota, agar setiap anggota bisa mendapatkan pengetahuan terbaru dalam melakukan pekerjaannya.

4. Organisasi aktivitas kerja

Suatu kerja sama yang dilakukan oleh tiap anggota dibawah pengawasan dan arahan pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Pencapaian tujuan dan strategi yang dicapai

Bagaimana seorang pimpinan bisa menyusun strategi yang bagus untuk anggota bisa memahami tujuan perusahaan.

6. Pengembangan kepercayaan dan keterampilan antar anggota

Seorang pimpinan harus bisa membangun ide yang kreatif antara tiap anggota perusahaan tersebut, dan bagaimana tiap anggota bisa saling bekerja sama dalam menjalankan ide tersebut.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan sebagai pengawas dalam menetapkan tindakan yang harus dilakukan dalam perusahaan.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan. Suatu prestasi akan hasil dari usaha yang telah dilakukan dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Ketegasan dalam berkomunikasi, orang yang tegas dalam menyampaikan pikiran dan tujuan yang tepat langsung pada sasaran.
4. Kecerdasan dalam selalu memberikan ide yang kreatif dan bisa memberikan solusi yang cerdas dalam tiap permasalahan yang ada.
5. Kepercayaan diri yang dapat dibangun dalam tiap anggota dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sari, Natassia, & Malinda, 2017: 193) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana orang yang berada dalam perusahaan tersebut bisa mematuhi dan menjalankan aturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Arda, 2017: 46) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk bisa mengarahkan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan agar bisa meningkatkan kesadaran dalam menjalankan aturan yang ada dalam perusahaan.

Menurut (Tinovitasari, Yuliastanti, & Malati, 2017: 24) disiplin adalah untuk menegur karyawan yang telah melanggar aturan didalam perusahaan dan juga bentuk pengendalian agar karyawan bisa memberikan kesungguhan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Siagian, 2018: 4) disiplin bisa menunjukkan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) disiplin adalah suatu langkah tindakan yang dilakukan perusahaan agar bisa memberikan suatu dorongan kepada karyawan untuk memenuhi tuntutan dan peraturan dalam perusahaan..

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap bagaimana cara mereka menanggapi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 132) manfaat disiplin kerja sebagai berikut:

1. Bagi kepentingan organisasi

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dalam pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan yang dimana memberikan contoh kepada tiap anggota dalam hal disiplin.
3. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang tegas dalam mendisiplinkan karyawan dalam perusahaan. Seperti pemimpin memberikan sanksi baik secara lisan maupun tulisan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam bagaimana menerapkan aturan disiplin dalam perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 133) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.

Karyawan taat pada aturan jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat dalam perusahaan agar terciptanya disiplin kerja.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

Selalu berpakaian sopan dan mempunyai etika yang baik dalam bekerja antar sesama anggota karyawan.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Karyawan bisa bekerja sama antar sesama karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Peraturan yang seharusnya diikuti oleh karyawan, dan peraturan yang diberikan perusahaan tentang apa saja peraturan yang harus diikuti selama bekerja.

2.1.3. Beban kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018: 44) beban kerja adalah sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Risamasu, 2018: 2) beban kerja adalah suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tuntutan tertentu yang dimana pekerjaan tersebut nantinya akan menentukan berhasil atau tidaknya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Kurniawan & Prasilowati, 2019: 6) beban kerja adalah tekanan yang diberikan oleh perusahaan yang dimana terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut (Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019: 109) beban kerja merupakan pengaruh dari tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan keahlian karyawan sesuai dengan waktu yang telah disediakan

Menurut (Wahyuni & Irfani, 2019: 5) beban kerja adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan, yang dimana jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan membuat karyawan tidak semangat dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang berlebih bagi karyawan.

Berdasarkan pengertian beban kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2. Jenis-jenis Beban kerja

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) jenis-jenis beban kerja terdiri dari:

1. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal.

2. Beban kerja mental

Beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

2.1.3.3. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) faktor-faktor beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.
2. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringan *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi

kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan

2.1.3.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Wahyuni & Irfani, 2019: 3) indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja sebagai berikut:

1. Banyaknya pekerjaan

Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan diluar kemampuan karyawan tersebut sudah menjadi beban bagi karyawan.

2. Target kerja

Target yang ditetapkan oleh perusahaan harus bisa sesuai dengan kemampuan karyawannya dan situasi pasar. Karena target semakin besar yang harus dicapai oleh karyawan maka semakin besar juga tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut. Apabila target terlalu besar diluar kemampuan karyawan tersebut, maka beban karyawan tersebut akan semakin besar.

3. Kebosanan

Tidak adanya perubahan baru atau tantangan baru yang diberikan perusahaan dan tiap tahun selalu sama target yang ditetapkan

4. Kelebihan beban

Tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang diluar dari kemampuan karyawan.

5. Tekanan kerja

Tuntutan perusahaan yang terlalu besar harus dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Nugroho, Marsono, & Misnan, 2017) Kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang yang dapat dicapai dalam situasi dan tuntutan tertentu. Sedangkan menurut (Idris & Sari, 2019: 79) kinerja merupakan tentang mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja seefektif dan seefisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Indriyati, 2017: 136) kinerja merupakan tindakan nyata yang ditampilkan setiap orang dalam bekerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Lubis & Wulandari, 2018: 85) kinerja merupakan seberapa besar tingkat pencapaian suatu tugas dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang dilakukan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil dari segala sesuatu pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut.

2.1.4.2. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai keahlian yang dimiliki di bidangnya, untuk memberikan kinerja yang terbaik.

2. Pengetahuan

Ilmu yang dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Rancangan kerja

Ide-ide kreatif dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan agar lebih maksimal kinerjanya.

4. Kepribadian

Kepribadian juga menentukan kinerja seorang karyawan, yang dimana bisa dilihat dari sikap dan perilaku karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Motivasi kerja

Semangat kerja yang dimiliki seorang karyawan sehari-hari dalam bekerja juga bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

6. Kepemimpinan

Arahan dan bimbingan dari seorang pimpinan mempunyai pengaruh besar dalam terus meningkatkan kinerja tiap anggotanya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya seorang pimpinan dalam mengarahkan karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan juga menentukan kinerja karyawan tersebut.

8. Budaya organisasi

Pedoman organisasi tersebut dalam menuntun karyawannya mencapai kinerja pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga menentukan tingginya kinerja, karena apabila seorang karyawan puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, maka akan semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga salah satu faktor penting, karena apabila seorang karyawan nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi meningkat.

11. Loyalitas

Seorang karyawan yang apabila sudah bisa memberikan kesetiaan penuh terhadap pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut sudah pasti akan selalu bagus.

12. Komitmen

Suatu keadaan yang dimana karyawan tersebut bisa secara sukarela memberikan suatu perjanjian yang tidak dipaksa oleh perusahaan. Maka apabila karyawan yang sudah berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, kinerja juga akan semakin bagus.

13. Disiplin kerja

Tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan tersebut sudah menjadi faktor penting dalam kinerja yang akan dicapai. Karena semakin disiplin karyawan tersebut, akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

2.1.4.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) adapun karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

Seorang karyawan yang bisa bertanggung jawab atas kinerja yang bisa diberikan kepada perusahaan.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

Dalam menjalankan tugas yang diberikan, apabila melakukan kesalahan berani menanggung kesalahan yang dilakukan.

3. Memiliki tujuan yang realistis

Mempunyai tujuan yang nyata dalam menghasilkan kinerja yang bagus.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

Selalu mempunyai ide baru dalam rencana kerja dan bisa menjalankan idenya untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

Bisa memanfaatkan setiap situasi yang nyata dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari, baik secara individu maupun secara kelompok.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

Selalu bisa mencari peluang yang bagus agar bagaimana rencana yang telah dibuat bisa dilaksanakan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Suatu hasil yang bisa diukur dari bagaimana karyawan melakukan tugas-tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang sanggup dilakukan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kerja Sama

Antar karyawan bisa saling kompak dan bisa kerja sama dalam melakukan tugas yang diberikan.

4. Tanggung jawab

Karyawan harus bisa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk bisa otomatis melakukan hal tanpa harus perlu diberi tahu dan tahu apa yang harus dikerjakan dalam pekerjaannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Lubis & Wulandari, 2018) dengan judul Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu employee engagement dan kepemimpinan memiliki nilai positif.

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 pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho et al., 2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.

Penelitian yang dilakukan (suci permata Sari et al., 2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya.

Penelitian yang dilakukan (Arda, 2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

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 menunjukkan bahwa kepemimpinan langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja merupakan mediator sempurna pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator parsial pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tinovitasari et al., 2017) dengan judul *Work Discipline Factors Affecting Employees Performance Of Marketing Subdivision of Madika Foundation In Surabaya*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian faktor kedisiplinan karyawan meliputi kepemimpinan teladan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, dan sanksi hukuman secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan subdivisi pemasaran Madika Foundation di Surabaya. Faktor asertifitas kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Yayasan Madika di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2018) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian Variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Rudiansyah, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian uji variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Lubis & Wulandari, 2018)	Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu employee engagement dan kepemimpinan memiliki nilai positif.
2	(Idris & Sari, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3	(Nugroho et al., 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.
4	(suci permata Sari et al., 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel gaya kepemimpinan, lingkungann kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya

Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
6	(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 langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator parsial pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan kinerja.
7	(Tinovitasari et al., 2017)	<i>Work Discipline Factors Affecting Employees Performance Of Marketing Subdivision of Madika Foundation In Surabaya</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Faktor kedisiplinan karyawan meliputi kepemimpinan teladan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, dan sanksi hukuman secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan subdivisi pemasaran Madika Foundation di Surabaya. Faktor asertifitas Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Yayasan Madika di Surabaya.

Tabel 2.1 Lanjutan

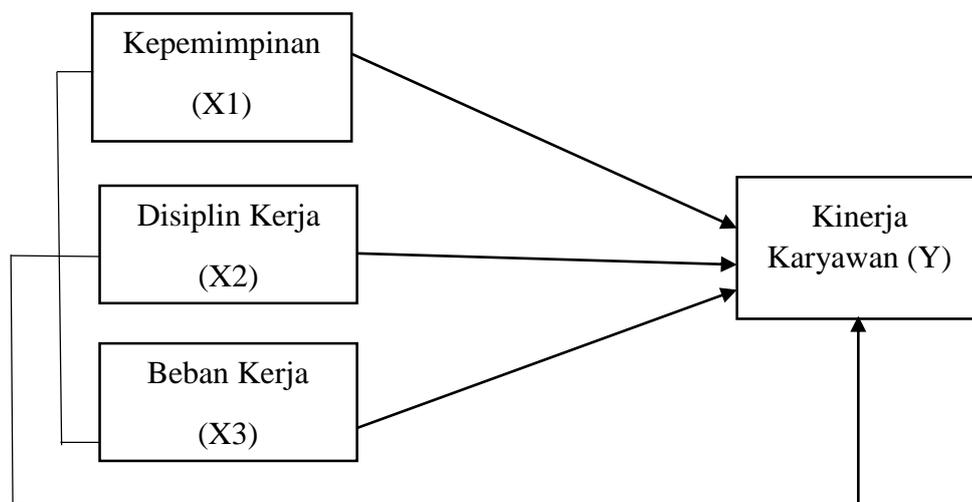
8	(Lestari, 2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y)
9	(Amalia & Rudiansyah, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil uji variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
10	(Astuti & Lesmana, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sujarweni, 2019) kerangka pemikiran didasarkan dari beberapa teori dan konsep yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti sehingga muncul asumsi dalam bentuk bagan alur pemikiran. Kerangka pemikiran juga

menjelaskan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen yang kemudian menjadi sebuah hipotesis.

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja 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 Kingslee Infinitas Teknologi.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.
- H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.

H4: Kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2019: 41) desain penelitian adalah suatu rancangan untuk mencapai sebuah penelitian yang telah ditetapkan dan sebagai pedoman bagi peneliti untuk melakukan proses penelitian. Jenis-jenis desain penelitian ada desain penelitian kuantitatif, desain penelitian kualitatif, dan desain penelitian *mixed-methods*.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat hubungan kausal. Menurut (Sanusi, 2017) dalam hubungan antar variabel yang bersifat kausalitas terdapat variabel bebas dan variabel terikat.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sujarweni, 2019: 44) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dan juga sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau objek dengan objek yang lain.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sujarweni, 2019: 86) variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab perubahan variabel dependen. Variabel independen sering disebut

variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel independent yang dimaksud adalah kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan beban kerja (X3).

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sanusi, 2017: 50) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan menurut (Sujarweni, 2019: 86) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud 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 merupakan bagaimana seorang pemimpin bisa mengarahkan karyawannya dalam melakukan tugas, supaya dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan sebagai pengawas. 2. Kebutuhan akan prestas 3. Ketegasan. 4. Kecerdasan. 5. Kepercayaan diri 	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 	<i>Likert</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

		4. Peraturan tentang apa saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam	
Beban Kerja (X3)	Beban kerja adalah suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	1. Banyaknya pekerjaan 2. Target kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan beban 5. Tekanan kerja	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sujarweni, 2019: 65) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan bisa diambil kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini berdasarkan data yang diberikan oleh *Human Resources Department* (HRD) PT Kingslee Infinitas Teknologi adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Kingslee Infinitas Teknologi sebanyak 105 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sujarweni, 2019: 65) sampel merupakan sejumlah kriteria yang dimiliki oleh populasi yang kemudian digunakan sebagai penelitian.

Pada penelitian ini, karena jumlah populasi karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi di kota Batam sebanyak 105 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 105 sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sujarweni, 2019: 74) teknik pengumpulan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan informasi kuantitatif dari responden berdasarkan lingkup penelitian. Berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Sujarweni, 2019: 72) data primer adalah data yang dapat diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mencari data secara lisan. Dalam melakukan wawancara kita harus melakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi (pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut (Sujarweni, 2019: 74) data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan alat bantu berupa kuesioner.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawab dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi sebagai responden dalam penelitian ini.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sanusi, 2017: 59) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Menurut (Sanusi, 2017: 60) dalam skala likert untuk jawaban dapat diberikan skor:

1. SS = sangat setuju diberi skor 5.
2. ST = setuju diberi skor 4.
3. N = netral diberi skor 3.
4. TS = tidak setuju diberi skor 2.
5. STS = sangat tidak setuju diberi skor 1.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2019: 103) teknik analisis data adalah cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik dibedakan menjadi dua macam yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2017: 116) analisis deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, pesentase, dan standar deviasi. Statistik deskriptif untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata.

Rumus untuk rentang skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber : (Sujarweni, 2019)

RS: Rentang Skala

n: Jumlah Sampel

m: Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus di atas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 105 = 105
- b. Skor Tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 105 = 525

Setelah itu, baru dapat kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{105(5 - 1)}{5} = 84$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 84. Penjelasan dalam rentang skala dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Rentang Skala

No	Nilai Interval	Kriteria
1	105-189	Sangat Tidak Setuju
2	189-273	Tidak Setuju
3	273-357	Netral
4	357-441	Setuju
5	441-525	Sangat Setuju

Sumber: Diolah Peneliti (2019)

Analisis ini berdasarkan bantuan program statistik yaitu program SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) versi 25. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Sanusi, 2017: 76) instrument penelitian adalah alat untuk pengumpulan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian tersebut harus valid dan reliabel.

Menurut (Sujarweni, 2019: 83) rumus untuk 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: (Sujarweni, 2019: 83)

Keterangan:

r = koefisien korelasi.

X = skor butir.

Y = skor butir total.

N = jumlah sampel (responden).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2019: 84) reliabilitas merupakan suatu alat pengukur yang dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \textbf{Rumus 3.3} \text{ Rumus Reliabilitas (cronbach's alfa)}$$

Sumber: (Sujarweni, 2019: 85)

Keterangan:

r = koefisien *reliability instrumen (cronbach's alfa)*

k = banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = total varian butir

σ_t^2 = total varian

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2019: 102) Uji normalitas untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistic non parametik. Melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Menurut (M. Sari & Masrurroh, 2018: 38) Uji kolmogorov smirnov pengujian normalitas yang banyak dipakai. Penerapannya sebagai berikut:

Nilai signifikansinya kolmogorov – smirnov,

1. Apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 98) pengujian normalitas juga bisa dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 99) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji tingkat keeratan tingkat asosiasi hubungan atau pengaruh antar variabel bebas (independen) melalui besaran koefisien korelasi.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 99) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai tolerance $\geq 0,1$.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 99) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji sama atau tidak *variance* dari residual yang satu dengan pengamatan yang lain.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 99) jika residual mempunyai *variance* yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas dan jika *variance* tidak sama disebut heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik titik hasil pengolahan data antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y=Y prediksi Y rill) menyebar dibawah atau diatas titik angka 0 pada sumbu Y tidak mempunyai pola yang teratur.

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. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$\boxed{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e} \quad \text{Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda}$$

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 (R²)

Menurut (Arda, 2017: 56) Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas (X₁ dan X₂) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan hubungan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R² semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y)

semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat. Secara umum dapat dikatakan besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (Nugroho et al., 2017) uji hipotesis untuk dapat mengetahui variabel yang dapat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien β (*standardized coefficient beta*) dari variabel bebas.

3.5.5.1. Uji T

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 98) uji ini untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat apakah berpengaruh atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat

3.5.5.2. Uji F

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 98) uji ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada PT Kingslee Infinitas Teknologi di Lytech Home Center blok A nomor 6, Batam Center, Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari september 2019 sampai bulan februari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	2019										2020			
	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									■					

