

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BATAM BAHARI SEJAHTERA**

SKRIPSI



**Oleh:
Resti Karnia
120610055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BATAM BAHARI SEJAHTERA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Resti Karnia
120610055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 30 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,

Resti Karna
120610055

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BATAM BAHARI SEJAHTERA**

Oleh:

Resti Karnia

120610055

SKRIPSI

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

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

Batam, 30 Januari 2016



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.,Si
Pembimbing**

ABSTRACT

Human resources need to be managed as they are the main assets of a company. Without their participation, the activity of the company is not going to happen. It is the responsibility of the company to manage its human resources properly. To produce good human resources a company leaders must devise strategies to improve employee productivity, one of which is to apply leadership style, employee motivation and discipline kerjs. This study aims to determine the effect of leadership style, employee motivation and discipline kerjs on employee productivity. This research was conducted at PT Batam Bahari Sejahtera. By using the entire popukasi to be sampled, the employee obtained a sample of 113 employees using sampling techniques nonprobabilitas is saturated, because the sample is representative of the population. Data analysis methods used in the study is to test the quality of the data that is validity and reliability test, Yag classic assumption test including normality test, test and test heterokedastisitas multikolinearitas. The analytical tool used is multiple linear regression test, T test, F test and the coefficient of determination by using software SPSS version 20. The test results demonstrate the validity and reliability test results are valid and reliable. From the results of research using t-test on work motivation variable regression coefficient value of leadership style has a significance level of 0.002, this value is smaller than 0.05 can be concluded that leadership style partially influence on employee productivity, whereas the t test on the value of the variable of work motivation regression coefficient significance level of competence has 0,018 employees, this value is smaller than 0.05 it can be concluded that partially work motivation effect on employee productivity. As well as t-test on employee discipline variable regression coefficient value of employee competency has a significance level of 0.000, this value is smaller than 0.05 can be concluded that partial employee disciplinary effect on employee productivity. And using the results of simultaneous test (F test) note the significant value of 0.000, this value is smaller than 0.05 can be concluded simultaneously leadership style, employee motivation and discipline effect on employee productivity.

Keywords: Style of Leadership, Motivation, Discipline, and Productivity

ABSTRAK

Sumber daya manusia perlu dikelola karena mereka adalah aset utama suatu perusahaan. Tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Hal ini menjadi tanggung jawab perusahaan agar dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik seorang pimpinan perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang salah satunya adalah menerapkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta disiplin karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Batam Bahari Sejahtera. Dengan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel, karyawan didapat sampel sebanyak 113 karyawan dengan menggunakan metode Teknik nonprobabilitas yaitu sampling jenuh, karena sampel mewakili populasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi liner berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi dengan menggunakan software program SPSS versi 20. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Dari hasil penelitian dengan menggunakan uji t pada variabel motivasi kerja nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,002, nilai ini lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan uji t pada variabel motivasi kerja nilai koefisien regresi kompetensi karyawan memiliki tingkat signifikansi 0,018, nilai ini lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta uji t pada variabel disiplin karyawan nilai koefisien regresi kompetensi karyawan memiliki tingkat signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan dengan menggunakan hasil uji simultan (uji F) diketahui nilai signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Produktivitas

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa penelitian tugas akhir 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. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
3. Ibu Nora Fitri Nainggolan. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Putera Batam yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi dan petunjuk yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Bapak Teguh Hutagalung Sebagai Pimpinan PT. Batam Bahari Sejahtera yang telah bersedia membantu dan memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
6. Kepada keluarga saya yang selalu memberi dukungan dan doa selama saya menjalani perkuliahan, secara khusus untuk Ibunda dan Ayahanda penulis,

Ibu Supriati dan Sutrisno, juga untuk kedua saudara penulis, Evi Selviana dan Tika Trisna Sari.

7. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi program studi manajemen di kelas Nagoya, atas kebersamaan, keceriaan, bantuan, dan kerjasamanya selama ini .
8. Kepada rekan saya Herlita, Yeni, Dedi, Husnul, Dwie yang telah mendukung selama menyelesaikan tugas akhir.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa penelitian tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Aamiin.

Batam, Januari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Pembatasan Masalah	9
1.4. Perumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Konsep	12
2.2. Penelitian Terdahulu	29
2.3. Kerangka Pemikiran.....	31
2.4. Hipotesis.....	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN	34
3.1. Desain Penelitian.....	34
3.2. Operasional Variabel.....	35
3.3. Populasi dan Sampel	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	40
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	42
3.5. Metode Analisis Data.....	43
3.5.1. Analisis Deskriptif	43
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	44
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.4. Uji Pengaruh	48
3.6. Rancangan Hipotesis.....	49

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	52
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	52
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Hasil Penelitian.....	54
4.1.1. Profil Responden.....	54
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	57
4.1.2. Hasil Penelitian.....	57
4.1.2.1. Analisis Deskriptif.....	57
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data.....	71
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas.....	71
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	75
4.1.4.2. Uji Multikolinearitas.....	78
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.1.5. Uji Pengaruh.....	81
4.1.5.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	81
4.1.5.2. Hasil Koefisien Determinasi.....	83
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis.....	83
4.1.6.1. Hasil Uji T.....	83
4.1.6.2. Hasil Uji F.....	85
4.2. Pembahasan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93

RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1 Bell Shaped Curve.....	46
Gambar 4.1 Uji Normalitas Lonceng, Bell Shaped.....	76
Gambar 4.2 Uji Normal P-P Standardized Residual	76
Gambar 4.3 Hasil Output Uji Heteroskedastisitas	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Karyawan PT. Batam Bahari Sejahtera	6
Tabel 1.2 Produktivitas Kerja Karyawan	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel Motivasi Kerja	37
Tabel 3.3 Operasional Variabel Disiplin Karyawan	37
Tabel 3.4 Operasional Variabel Produktivitas	39
Tabel 3.4 Skala Likert	43
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	53
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Profil Rresponden Berdasarkan Masa Bekerja	57
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Karyawan	64
Tabel 4.8 Jawaban Respponden Variabel Produktivitas	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Data	71
Tabel 4.10 Hasil Output Gaya Kepemimpinan	73
Tabel 4.11 Hasil Output Motivasi Kerja	73
Tabel 4.12 Hasil Output Disiplin Karyawan	74
Tabel 4. 12 Hasil Output Produktivitas	75
Tabel 4.13 Uji Kolmograv-Sminov	77
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.14 Uji Glejser.....	79

Tabel 4.15 Uji Resgresi Linear Berganda	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.17 Hasil Output Uji T	84
Tabel 4.18 Hasil Output Uji F	86

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.2 Uji Validitas Data	44
Rumus 3.3 Linier Berganda	48
Rumus 3.4 Uji Koefisien Determinasi	49
Rumus 3.5 Uji T	49
Rumus 3.6 Uji F	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Pengambilan Data
- Lampiran 2. Surat Balasan Pengambilan Data
- Lampiran 3. Kuesioner
- Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 5. Jawaban Responden
- Lampiran 6. Hasil SPSS Versi 20
- Lampiran 7. Tabel T
- Lampiran 8. Tabel F
- Lampiran 9. Tabel R

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Pimpinan tentunya harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinan adalah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar. Memahami dengan baik mengenai konsep kepemimpinan sangat membantu seseorang dan organisasi bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan kondisi yang diinginkan. Selain gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin karyawan juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berbicara tentang gaya kepemimpinan, suatu perusahaan tentu sangat mengharapkan seorang pemimpin yang bijaksana serta efektif dalam mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan para karyawan dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dan mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Bukan seorang pemimpin yang tidak menyediakan waktu untuk tim dan tidak mau tahu dengan urusan perusahaan. Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang efektif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung.

Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja juga sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Peningkatan motivasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kepemimpinan manajemen sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik – baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Permasalahan yang timbul pada PT Batam Bahari Sejahtera tentang motivasi yaitu kurangnya apresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun dan kurangnya menghargai ide ide baru karyawan. Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus

dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Peran seorang pemimpin tidak cukup hanya memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawannya, pemimpin juga harus tegas dalam membentuk dan menerapkan disiplin karyawan.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam menncapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Disiplin karyawan dirasakan semakin penting manfaatnya, karena adanya tuntutan pekerjaan/jabatan dan bertujuan baik untuk karier maupun non karier karyawan baru/lama melalui disiplin. Tetapi yang terjadi di PT Batam Bahari Sejahtera tersebut tingkat kedisiplinan sangat menurun dikarenakan karyawan belum optimal ditempat kerja bahkan sering mengabaikan jam kerja yang telah ditentukan, selain itu karyawan juga kerap bermalas malasan dan tidak mengerjakan tugas dengan baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau badan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Disiplin karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kedepannya lebih baik dari hari ini. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Produktivitas kerja karyawan dapat di dukung dengan pemberian motivasi dan perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini agar karyawan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Perusahaan PT. Batam Bahari Sejahtera memandang bahwa Batam merupakan daerah kepulauan yang menghubungkan Riau kepulauan lainnya. Masyarakat memerlukan interaksi dan aktivitas keberbagai pulau lainnya memerlukan Armada dan armada masih itu masih terbatas. Maka berdirilah perusahaan PT. Batam Bahari Sejahtera pada tahun 2000, dan mengoperasikan

armada ferry yang bernama MV. BATAM JET 1, yang beroperasi dari Batam dengan tujuan Tg. Balai karimun, Tg. Samak, Selatpanjang, Bengkalis, dan Dumai. Dengan perkembangan yang sangat pesat didaerah Riau dan Kepulauan maka perusahaan menambah armada pada tahun 2001 yang bernama MV. BATAM JET 2. Seiring berjalannya waktu, minat penumpang semakin bertambah sehingga memotivasi perusahaan untuk terus menambah armada yang nyaman dan layak untuk memanjakan para penumpang dengan dilengkapi fasilitas yang lebih melayani, sehingga dapat diharapkan dapat memuaskan para penumpang dan perusahaan menambah armada lagi yang bernama MV. BATAM JET 3 pada tahun 2003, MV. BATAM JET 5 pada tahun 2004, dan MV. BATAM JET 6 pada tahun 2015.

Perkembangan perusahaan tersebut tidak pernah terlepas dari peran karyawan, karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pada PT. Batam Bahari Sejahtera terdapat beberapa bagian organisasi yang berperan meningkatkan produktitas perusahaan. Adapun data karyawan PT. Batam Bahari Sejahtera adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Batam Bahari Sejahtera

No.	Unit Organisasi	Data Karyawan
1	Ka. Operasi	1
2	Direktur Utama	1
3	Accounting	2

4	Administrasi	2
5	Staff	6
6	Operasional	72
7	Nakhoda	6
8	Mekanik	7
9	Kelasi	7
10	Mualim	2
11	Oiler	6
Jumlah		113

Sumber : PT. Batam Bahari Sejahtera 2015.

Semakin banyaknya persaingan sarana dan prasarana pelayaran perusahaan perlu memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas kerja yang baik maka dapat mempertahankan perusahaan untuk dapat mencapai target usahanya. Ketika perusahaan terlalu focus pada bagaimana ia bersaing dengan perusahaan lain, kondisi dalam organisasi diperlakukan dengan cara yang tidak efektif, salah satunya pemimpin tidak menyediakan waktu untuk tim dan tidak mau tahu dengan urusan dalam perusahaan karena merasa semua kegiatan dalam perusahaan sudah ditangani oleh setiap bagian sesuai kompetensi dan tugasnya. Selain dari hal Gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberi arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin adalah mengatur disiplin karyawan.

Disiplin karyawan diharapkan tertata rapi seperti halnya para karyawan hadir dengan seragam yang telah ditentukan, kehadiran para karyawan sudah dijalani dengan aturan yang berlaku. Namun faktanya karyawan belum optimal ditempat kerja bahkan sering mengabaikan jam kerja yang telah ditentukan. Hal itu mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan yang dipatuhi karyawan. Selain disiplin karyawan, motivasi kerja juga sangat membantu mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan salah satunya adalah pemberian insentif, namun itu dinilai tidak berpengaruh sebagai pendorong semangat kerja karyawan, karyawan juga masih kerap malas-malasan dan tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan organisasi telah disadari oleh pimpinan dan karyawannya, melalui berbagai perbaikan kerja dengan harapan tercapai produktivitas yang tinggi.

Adapun tabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera

Tahun	Produktivitas Kerja	Δ
2010	460873	-
2011	4607025	6152
2012	5000002	32977

2013	476001	24001
2014	452257	23744

Sumber: PT. BatamBahari Sejahtera.

Dari keterangan tabel diatas, disimpulkan bahwa realita penjualan pertahun mengalami peningkatandaritahun 2010 hingga 2012,namun pada tahun 2013 dan 2014 mengalami penurunan penjualan tiket pada tahun sebelumnya.

Dari gambaran latar belakang di atas maka di ambil judul skripsi yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT BATAM BAHARI SEJAHTERA.

1.2 IdentifikasiMasalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi yang akan diangkat dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin tidak menyediakan waktu untuk tim dan tidak mau tahu dengan urusan dalam perusahaan .
2. Karyawan belum optimal ditempat kerja bahkan sering mengabaikan jam kerja yang telah ditentukan.

3. Karyawan kerap malas-malasan dan tidak mengerjakan tugas dengan baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan masalah yang ada maka penulis membatasi penulisan dengan meneliti data dari tahun 2010 sampai 2014.

1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera ?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera ?

1.5 Tujuan Penulisan

Tujuan dari diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Batam Bahari Sejahtera

1.6 Manfaat Penulisan

1.6.1 Aspek Teoritis (keilmuan)

1.6.1.1 Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi manajemen perbankan jenjang pendidikan Sarjana Ekonomi (S1) Universitas Putera Batam.

1.6.1.2 Bagi Pembaca

Penulis mengharapkan agar pembaca dari skripsi ini dapat menggunakannya sebagai informasi tambahan dan sumbangan ilmu pengetahuan untuk penelitian dan sejenisnya serta dapat dijadikan tambahan perbendaharaan bagi Universitas Putera Batam.

1.6.2 Aspek Praktis (guna laksana)

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan agar dapat mengetahui sampai sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Machfoedz dan Machfoedz (2005: 206), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan pihak lain untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan. Keberhasilan kepemimpinan di tentukan oleh kemampuan seseorang berkomunikasi dan mempengaruhi perilaku, sifat tanggap pada pengarahannya, dan sifat tugas yang harus dilaksanakan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2012: 214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan sangat penting. Pemimpinlah yang membuat arah dan kebijakan tentang bisnis, untuk kemudian diimplementasikan oleh anak buah (bawahan).

Menurut Wijayanto (2012: 165), kepemimpinan (*leadership*) adalah keterampilan yang sangat diperlukan setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal.

Menurut Suryono dan Bayu (2010:57), kepemimpinan adalah kemampuan, proses, atau fungsi yang digunakan dalam memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang

akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Di sisi lain, Menurut Suryono dan Bayu (2010: 76), pemimpin yang berorientasi pada orang menunjukkan pola perilaku sebagai berikut :

1. Menunjukkan perhatian atas terpeliharanya keharmonisan dalam organisasi dan menghilangkan ketegangan.
2. Menunjukkan perhatian pada orang sebagai manusia dan bukan selbagai alat produksi.
3. Menunjukkan pengertian dan rasa hormat atas kebutuhan, tujuan, keinginan, perasaan, dan ide bawahan.
4. Mengupayakan komunikasi timbal balik yang baik dengan staf.
5. Menerapkan prinsip penekanan ulang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.1.1 Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Menurut Purwanto (2006: 24), gaya kepemimpinan adalah suatu teknik atau cara bagaimana memengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Adapun gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2012: 222), yaitu:

1. Gaya persuasif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

1. Gaya resesif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

2. Gaya partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan .

3. Gaya inovatif

Yaitu kepemimpinan yang selalu berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di segala bidang.

4. Gaya inventigatif

Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya.

5. Gaya inspektif

Yaitu kepemimpinan yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler.

6. Gaya motivatif

Yaitu pemimpin dalam menyampaikan informasi kepada bawahan dengan baik.

7. Gaya naratif

Yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dikerjakan.

8. Gaya edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan pada bawahan.

9. Gaya retrogresif

Yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya.

2.1.1.2 Indikator kepemimpinan

Menurut Robbins (2006: 39), adapun indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. *Telling.*

Kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.

2. *Selling.*

Kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota.

3. *Participating.*

Kemampuan berpartisipasi dengan anggota.

4. *Delegating.*

Kemampuan medelegasikan dengan anggota.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2013: 191), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktivitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi. Menurut Machfoedz dan Machfoedz (2005: 24), motivasi adalah dorongan dan arahan perilaku. Melalui insentif, perhatian, dan pujian manajer dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

Menurut H. Buchari Alma (2009: 89), motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Selanjutnya motivasi menurut Rivai (2005: 455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Istijanto Oei (2010: 237), motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan.

Adapun Hamalik dalam Sutrisno (2012: 111), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

1. Motivasi dipandang dalam suatu proses.
2. Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus selalu

menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja

keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai
- c. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- d. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan..

- e. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada dalam dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- f. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

- g. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antar karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012: 391), membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (Kebutuhan)

Teori motivasi berdasarkan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization*. Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional. Karenanya manager disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job Design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan.

4. *Equity* (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5. *Expectancy* (Harapan)

Expectancy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam *expectancy theory*, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya, *expectancy theory* dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan dapat dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama.

2.1.2.3 Indikator yang mempengaruhi motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Sofyandi dan Garniwa (2007: 102) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin

menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012: 193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disisi lain, menurut Handoko (2008: 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dalam disiplin karyawan dituntut adanya kesanggupan menghayati peraturan-peraturan, norma-norma, dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar menaatinya. Menurut Sjafri dan Aida (2007: 122), disiplin adalah sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012: 89), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya ketedanan pimpinan dan perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.2 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2012: 194), padadasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

2.1.4 Produktivitas

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sunyoto, 2013:202). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan, Ravianto dalam Sutrisno (2012: 99).

Menurut Alma (2009: 85), produktivitas adalah kuantitas atau volume dari produk atau jasa yang dihasilkan. Akan tetapi banyak pandangan menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya kuantitas, tetapi juga kualitas produk yang dihasilkan.

Menurut Wibowo (2007: 109), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Selanjutnya, Webster dalam Sutrisno (2012: 99), memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu :

1. Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi
2. Tingkat keefektifan dari menejer industri didalam penggunaan aktivitas untuk produksi
3. Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2012:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Adapun menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2009: 102), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Sedangkan menurut Sulistyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2013:203), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja anrara lain:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang si dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh

melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya.

3. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik.

2.1.4.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang adadi perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2012: 104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan.

Kemampuan seseorang tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Kemampuan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan.

6. Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca:

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Variabel Penelitian				Hasil Penelitian
	Penelitian	Judul Penelitian	Independen	Dependen	
1	Indah Yuni Astuti (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BNI syariah cabang kediri	Gaya Kepemimpinan (X1)		Berdasarkan hasil penelitian besar variabel gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi motivasi kerja yaitu 13%
2	Sulaiman, Mukhlis Yunus dan Amri (2014)	Pengaruh gayab kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekretariat daerah kabupaten Pidie Jaya	Gaya Kepemimpinan (X1)		Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kinerja melalui pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Pidie Jaya.
3	Vico Wentri Rumondor	Motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan terhadap	Motivasi Kerja (X2)		motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh positif

	(2013)	produktivitas kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan			dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Nenny Anggraeni (2014)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni indonesia (STSI) Bandung	Motivasi Kerja (X2)		Pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 86% terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni indonesia (STSI) Bandung
5	Rani Faslah dan Meghar Temtari Safitri (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT kabelindo murni Tbk	Disiplin Karyawan (X3)		motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Ardansyah Wasilawati (2014)	Pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kab. Lampung Tengah	Disiplin Karyawan (X3)		Berdasarkan uji regresi linier berganda pengawasan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kab. Lampung Tengah
7	Siti Zulfah (2015)	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN distribusi Jakarta raya		Produktivitas kerja karyawan (Y)	gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8	Margaretha E. Harimisa (2013)	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor camat Sario kota		Produktivitas kerja karyawan (Y)	kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

		Manado			karyawan
--	--	--------	--	--	----------

Sumber : Jurnal ISSN

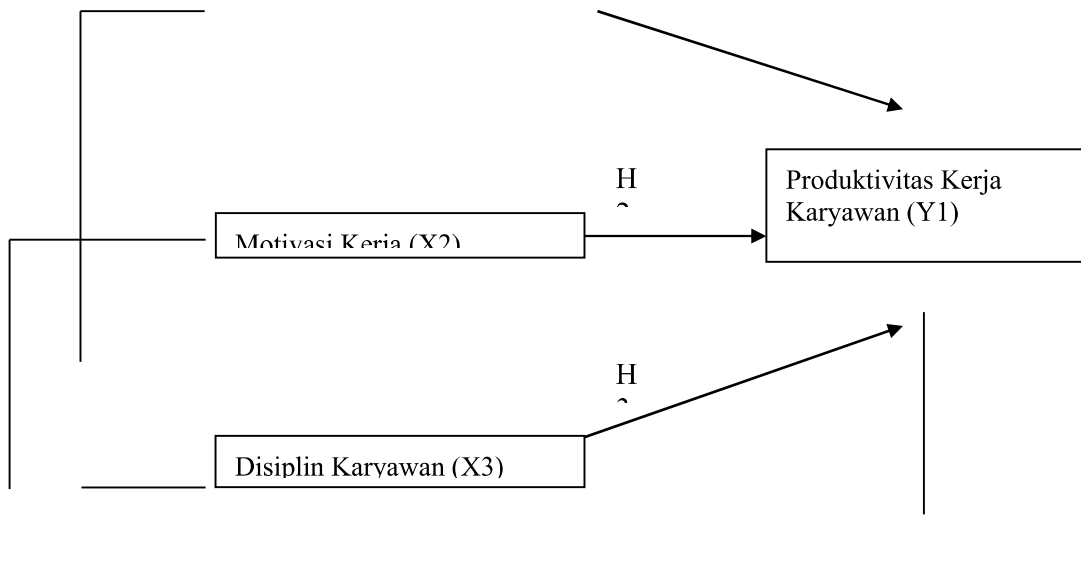
2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independent), yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan. Sedangkan variable terikat terdapat satu variabel yaitu produktivitas kerjakaryawan .

Subudi (2012) dalam penelitiannya mengenai pengaruh Disiplin Kerja,Gaya Kepemmimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua Bali. Analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan.Gambar dbawah ini menunjukkan kerangka pemikiran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Batam Bahari Sejahtera di kota Batam.

Gaya Kepemimpinan (X1)

H
,



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2015

2.4 Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang kita ingin pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2005:151).

Fungsi Hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan terkaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian.

Kemudian hubungan tentatif ini akan diuji validitasnya menurut teknik-teknik yang sesuai untuk keperluan pengujian.

Berikut hasil dugaan sementara adapun hipotesis dari peneliti ini adalah sbb :

H1 : Ho : Diduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kerja karyawan

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Ho : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Ho : Diduga disiplin karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : Disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H4 : Ho : Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prosuktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Definisi Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan penelitian (Nazir, 2005: 84). Dalam arti yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja. Dalam pengertian luas, desain penelitian mencakup proses-proses sebagai berikut :

1. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian
2. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya
3. Memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkau (*scope*), dan hipotesis untuk diuji.
4. Membangun penyelidikan atau percobaan
5. Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel
6. Memilih prosedur dan teknik *sampling* yang digunakan
7. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data
8. Membuat *coding*, serta mengadakan *editing* dan *prosesing* data
9. Menganalisis data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik

10. Pelaporan hasil penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penemuan, serta mnganjurkan beberapa saran-saran dan kerja penelitian yang akan datang

3.1.2 Ciri-ciri Desain Penelitian

Desain penelitian tidak pernah dilihat sebagai ilmiah atau tidak ilmiah, tetapi dilihat dari segi baik atau tidak baik saja. Karena desain juga mencakup rencana studi, maka didalamnya selalu ada *trade off* antara kontrol atau tanpa kontrol, antara objektivitas dengan subjektivitas. Desain tergantung dari derajat akurasi yang diinginkan, level pembuktian dari tingkat perkembangan dari bidang ilmu yang bersangkutan.

Desain yang tepat sekali tidak pernah ada. Hipotesis dirumuskan bisa dalam bentuk alternatif, karena desain juga dapat berbentuk alternatif-alternatif. Desain yang dipilih biasanya merupakan kompromi, yang banyak ditentukan oleh pertimbangan-pertimbangan praktis.

3.2 Operasional Variabel

Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut.

3.2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan pihak lain untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan. Keberhasilan kepemimpinan di tentukan oleh kemampuan seseorang berkomunikasi dan mempengaruhi perilaku, sifat tanggap pada pengarahannya, dan sifat tugas yang harus dilaksanakan (Machfoedz dan Machfoedz 2005: 206).

Tabel 3.1 operasional variabel: gaya kepemimpinan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktifitas yang terjadi dalam suatu organisasi	1. Telling	Interval
		2. Selling	Interval
		3. Participating	Interval
		4. Delegating	interval

Sumber: Machfoedz dan Machfoedz(2005) dan Robbin (2006)

3.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Istijanto Oei (2010: 237), motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tabel 3.2 Operasional Variabel: Motivasi Kerja

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja	Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan	fisiologi	Interval
		Rasa aman	Interval
		sosial	Interval
		Penghargaan	Interval
		Aktualitas diri	Interval

Sumber: Istinto Oei (2010), Sofyandi dan Garniwa (2007)

3.2.3 Disiplin

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012: 193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

3.3 operasional variabel: disiplin karyawan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin Karyawan	disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku	1. Tujuan dan Kemampuan	Interval
		2. Teladan Pimpinan	Interval
		3. Balas Jasa	Interval
		4. Keadilan	Interval
		5. Waskat	Interval
		6. Sanksi Hukuman	Interval
		7. Ketegasan	Interval
		8. Hubungan Kemanusiaan	Interval

Sumber: Hasibuan (2012)

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang akan menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

3.3.2 Produktivitas

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sunyoto, 2013:202).. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Tabel 3.4 Operasional Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini	1. Kemampuan	interval
		2. Meningkatkan hasil yang dicapai	Interval
		3. Semangat kerja	Interval
		4. Pengembangan diri	Interval
		5. Mutu	Interval
		6. efisiensi	interval

Sumber: sunyoto (2013) dan Sutrisno (2009)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sanusi (2011: 87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang. Populasi dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi adalah berkenaan dengan data, bukan dengan orangnya atau bendanya.

Sedangkan menurut Sugiyono (2012: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam hal ini berkaitan dengan karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan yang bersangkutan dengan jumlah populasinya 113 karyawan.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Di dalam penelitian ini, penentuan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan sampel nonprobabilitas.

Menurut Noor (2012: 154) sampel nonprobabilitas adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki

kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Teknik yang termasuk nonprobabilitas antara lain : *sampling* sistematis, *sampling* kuoto, *convenience sampling*, *purposive sampling*, *sampling* jenuh, dan *snowball sampling*. Namun penulis hanya menggunakan *sampling* jenuh karena sampel yang mewakili jumlah populasi. Dalam penelitian ini, mengingat jumlah karyawan sebanyak 113 orang, maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan dan Alat Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Secara umum metode pengumpulan data dapat dibagi atas beberapa kelompok yaitu:

3.4.1.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Hadi dalam Sugiyono (2012:194) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut:

1. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

3.4.1.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar luas di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

3.4.1.3 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Studi pustaka, dilakukan agar peneliti dapat memahami dan menguasai teori maupun konsep dasar yang berkaitan dengan penelitian. Studi ini dilakukan dengan membaca dan mempelajari beberapa referensi jurnal, laporan ilmiah dan lainnya yang mendukung terbentuknya landasan teori yang kuat dalam analisis penelitian.
2. Penelitian lapangan, metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung ke instansi yang bersangkutan
3. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa :
 - a. Data primer, merupakan data yang dikumpulkan penelitian langsung dari sumbernya
 - b. Data sekunder, data pelengkap atau penunjang yang relevan dengan kajian penelitian baik yang diperoleh dari sumber internal maupun eksternal.

4. Skala pengukuran, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, seperti contoh:

Tabel 3.4 Skala Likert

Bobot	Kategori	Kode
5	Sangat setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat tidak setuju	STS

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:206) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara memberikan deskriptif atau gambaran tentang karakteristik responden serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner atau angket penelitian yang telah diberikan kepada responden sehingga diperoleh frekuensi, prestasi dan rata-rata dari skor jawaban yang telah didapatkan.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2012:455) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Suatu penelitian dikatakan memiliki validitas apabila teruji dari pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba (Muhidin dan Abdurrahman, 2007:30). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan Rumus Kolerasi Product Moment dari Karl Pearson:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - \sum i \sum x}{\sqrt{[n \sum_i^2 - (\sum i)^2][n \sum_x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2**Sumber: Muhidin dan Abdurrahman (2007: 30)**

Dimana:

 r_{ix} = angka kolerasi

i = skor item

x = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai Uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Menurut Wibowo (2012:37) kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pertanyaan dinyatakan berkolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Uji validitas data diukur dengan membandingkan r-hasil (r product moment) dengan r-tabel, jika:

1. $r\text{-hasil} > r\text{-tabel}$, data valid
2. $r\text{-hasil} < r\text{-tabel}$, data tidak valid

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

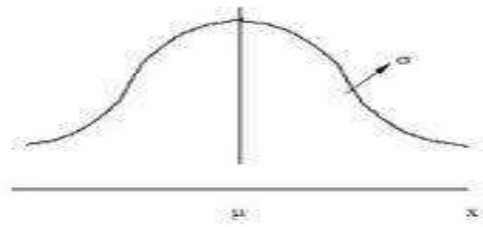
Menurut Sugiyono (2012:101) uji reliabilitas adalah suatu bentuk uji kualitas data (kehandalan) yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur suatu konstruk atau variabel.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika didapatkan jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil apabila digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda, atau dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut reliabel atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan metode *Alpha Crobbach*. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka suatu instrument dikatakan reliabel jika *Alpha Crobbach* $\geq 0,6$. Jika nilai *Alpha Crobbach* $< 0,6$ maka instrument dianggap tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* seperti kurva dibawah ini:



Gambar 3.1 Bell Shaped Curve

Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Sminov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai Kolmogorov - Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan Nilai Probability Sig (2tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.3.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas. Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada kolerasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala

multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari dalam Wibowo (2012:87) jika nilai kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3 Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini.

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji ini peneliti menggunakan dua uji, yaitu uji Glejser dan melihat pola titik-titik pada Scatter Plots regresi.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua buah atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta untuk mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Rumus 3.3 Linier berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y' = variabel produktivitas kerja karyawan

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x1 = variabel gaya kepemimpinan

x2 = variabel motivasi kerja

x3 = variabel disiplin karyawan

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol(0) dan satu(1). Nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu(1), berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus untuk mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Sum Of Square Regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

Rumus 3.4 Uji koefisien determinasi

Sumber: Wibowo(2012: 136)

3.6 Rancangan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji T

Pengujian ini dilakukan terhadap koefisien regresi (uji parsial). Menurut Sugiyono (2012:35) adapun model persamaan yang digunakan:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji T

Sumber: Sugiyono (2012:250)

Dimana :

T = harga statistik untuk uji t

r^2 = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Dengan asumsi (t_{hitung})

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel

Ha diterima bila sig. ≤ 0,05 atau t hitung > t tabel

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing

variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka artinya variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H0: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Hipotesis 2

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Hipotesis 3

H3: Disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H0: Disiplin karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama:

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

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: Sugiyono (2012: 257)

Dimana:

F_n = harga statistik untuk uji koefisien regresi secara simultan

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau f-hitung < f-tabel

Ha diterima bila $\text{sig.} \leq 0,05$ atau $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X_1 (motivasi) , X_2 (kompetensi) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H0: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi

Penelitian ini dilakukan di PT.Batam Bahari Sejahtera yang berlokasi di Pelabuhan domestik, Sekupang-Batam. Dimana penelitian ini dimulai pada September 2015 s.d Januari 2016 dengan memfokuskan pada karyawan yang menjadi responden di dalam penelitian.

3.7.2 Jadwal Penelitian

