

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Liliana
130410080**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Liliana
130410080**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), 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, 03 Februari 2018

Yang membuat pernyataan,

Liliana
130410080

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Liliana
130410080**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 03 Februari 2018

Ganda Sirait, S.Si., M.SI.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS 23. Hasil temuan penemuan penelitian ini memperoleh pemahaman sebagai berikut; kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai empiris ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, nilai empiris ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0.023 < 0.05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Selanjutnya, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai empiris ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Untuk hipotesis keempat, diperoleh dengan hasil uji statistik pada signifikansi $0.000 < 0.05$. Uji ini berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Regresi, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the factors that affect employee performance Small and Medium Enterprises (SMEs) in Batam. The analytical tool used is linear regression herganda. Data processing using SPSS 23. The findings of this study obtained the following understanding of leadership has an influence on employee performance, this empirical value is evidenced by the level of significance $0.000 < 0.05$, so that the first hypotests accepted. Furthermore, motivation has a positive influence on employee performance, this empirical value is evidenced by the significance level $0.023 < 0.05$, so the second hypothesis is accepted. Furthermore, the work environment has an effect on employee performance, this empirical value is evidenced by a significant $0.000 < 0.05$ alignment, so the third hypothesis is accepted. For the fourth hypothesis, obtained with statistical test results on the significance of $0.000 < 0.05$. This test is positive and significant.

Keywords: *Regression, Leadership, Motivation, Working Environment, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husada, S.Kom., M.SI. selaku rektor Universitas Putera Batam.
2. Dekan Universitas Putera Batam, Bapak Amrizal, S.Kom.,M.SI.
3. Bapak Welly Sugianto, S.T., M.M selaku ketua prodi teknik industri dan pembimbing akademik Universitas Putera Batam.
4. Bapak Ganda Sirait, S.Si.,M.SI. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam

6. Terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga dengan do'a dan ridhonyalah saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik semoga ALLAH SWT juga meridho'inya. Amin
7. Terimakasih para sahabat yang telah mendukung selama ini.
8. Dan semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 03 Februari 2018

Liliana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.6.1. Manfaat Teoritis	6
1.6.2. Manfaat Praktis	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Teori Dasar.....	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2. Kepemimpinan	14
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fungsi Kepemimpinan.....	17
2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan	19
2.1.3. Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.3.3. Hal yang Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja	26
2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	27
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran.....	40
2.4. Hipotesis.....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1. Desain Penelitian.....	42
3.2. Variabel Penelitian.....	43
3.2.1. Variabel Dependen.....	43
3.2.2. Variabel Independen	43
3.3. Operasional Variabel.....	43
3.4. Populasi dan Sample	46
3.4.1. Populasi.....	46
3.4.2. Sample.....	47
3.5. Data Penelitian	48
3.5.1. Jenis dan Sumber Data	48
3.5.1.1. Data Primer	48
3.5.1.2. Data Sekunder	49
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data	49
3.6. Metode Analisis Data.....	50
3.7. Uji Kualitas Data.....	51
3.7.1. Uji Validitas Data.....	51
3.7.2. Uji Reliabilitas Data.....	52
3.8. Uji Asumsi Klasik	52
3.8.1. Uji Normalitas.....	52
3.9. Uji Pengaruh	53
3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54

3.10. Uji Hipotesis	55
3.10.1. Uji t	55
3.10.2. Uji F	56
3.11. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	56
3.11.1. Lokasi.....	56
3.11.2. Jadwal Penelitian.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Hasil Penelitian.....	58
4.1.1. Profil Responden	58
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Status	59
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	61
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel.....	61
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	74
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Data	74
4.1.3.2. Hasil Uji Realibilitas Data.....	77
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas.....	79
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh	79
4.1.5.1. Analisis regresi Berganda.....	79
4.1.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

4.1.5.3. Hasil Uji t (Parsial)	81
4.1.5.4. Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)	83
4.2. Pembahasan	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
5.1. Simpulan	86
5.2. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	42
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2. Skala Likert	50
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian.....	57
Tabel 4.1. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2. Profil Responden Menurut Status	59
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Usia	59
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.5. Deskripsi Kepemimpinan_1	61
Tabel 4.6. Deskripsi Kepemimpinan_2.....	62
Tabel 4.7. Deskripsi Kepemimpinan_3.....	63
Tabel 4.8. Deskripsi Kepemimpinan_4.....	63
Tabel 4.9. Deskripsi Kepemimpinan_5.....	64
Tabel 4.10. Deskripsi Motivasi_1	65
Tabel 4.11. Deskripsi Motivasi_2	65
Tabel 4.12. Deskripsi Motivasi_3	66
Tabel 4.13. Deskripsi Motivasi_4.....	67
Tabel 4.14. Deskripsi Motivasi_5	67
Tabel 4.15. Deskripsi Lingkungan Kerja_1	68
Tabel 4.16. Deskripsi Lingkungan Kerja_2	69
Tabel 4.17. Deskripsi Lingkungan Kerja_3	69
Tabel 4.18. Deskripsi Lingkungan Kerja_4	70
Tabel 4.19. Deskripsi Lingkungan Kerja_5	70
Tabel 4.20. Deskripsi Kinerja Karyawan_1	71
Tabel 4.21. Deskripsi Kinerja Karyawan_2.....	72
Tabel 4.22. Deskripsi Kinerja Karyawan_3.....	72
Tabel 4.23. Deskripsi Kinerja Karyawan_4.....	73
Tabel 4.24. Deskripsi Kinerja Karyawan_5.....	73
Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	74

Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)	75
Tabel 4.27. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	76
Tabel 4.28. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.29. Angka Indeks Reliabilitas	77
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.31. Analisis Regresi Berganda	80
Tabel 4.32. Hasil Uji Determinasi (R^2)	81
Tabel 4.33. Hasil Uji t	82
Tabel 4.34. Hasil Uji F	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis yang semakin berkembang dan beraneka ragam terutama pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di kota Batam dalam berbagai bidang usaha di antaranya mulai dari usaha bisnis laundry, toko kosmetik dan bisnis kuliner. Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang sangat dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Suatu usaha dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar.

Semakin banyaknya ukm dan persaingan sesama ukm semakin tinggi membuat suatu perusahaan mengupayakan agar karyawan tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah

satu faktor penting. Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi (Hanna & Firnanti, 2013).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya, kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan perlu di perhatikan lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan adanya kepemimpinan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, akan membuat karyawan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan tidak adanya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja dan mudah menyerah. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat di dalam diri seorang pekerja. Motivasi merupakan pendorong seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016).

Dengan adanya motivasi yang didapat oleh karyawan, karyawan sangat terdorong dan menciptakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sebaliknya

karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang bersih, penerangan dan dengan adanya *air conditioner (AC)* di dalam ruangan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan dapat menumbuhkan kenyamanan dalam melaksanakan aktivitas dan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan (Praptiestrini, 2016).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya (Hanna & Firnanti, 2013).

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam** dipilih untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Kepemimpinan yang di terima belum sesuai dengan pengharapan karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
2. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan kepada kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
3. Lingkungan kerja yang belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
4. Menurunnya kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam dalam melaksanakan pekerjaannya

1.3. Batasan masalah

Untuk menjaga agar permasalahan yang dibahas tidak meluas dan fokus pada permasalahan yang akan dibahas dan mendapatkan hasil yang diharapkan maka penulis perlu membatasi variabelnya. Oleh karena itu, batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
2. Membahas variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
3. Meneliti beberapa usaha kecil menengah (UKM) seperti : Bisnis laundry, toko kosmetik, dan bisnis kuliner di kota batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam?
2. Faktor yang manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam.
2. Mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Secara terperinci manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat berguna dan mampu memperkaya teori-teori berkaitan dengan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, maupun teori-teori berkaitan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Usaha kecil menengah (UKM) kota Batam, yaitu sebagai input masukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota Batam yang sedang atau telah terjadi selama ini.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan secara teoritis maupun secara praktis juga menambah pemahaman penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Peneliti lain

Sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan dalam rangka menambah ilmu, dan hasil penelitian ini tentunya masih terdapat banyak kekurangannya. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya terbuka lebar untuk melakukan kajian lanjutan dimasa mendatang dan memperbaiki kekurangan didalam penelitian ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan penilaian dan prestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Posuma, 2013) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* suatu organisasi.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Posuma, 2013).

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin di capai, prestasi yang di perhatikan dan kemampuan seseorang. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Wahyuni, Idris, dan Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sering disebut sebagai tolak ukur prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Mangkunegara (2010:98) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). (Rosita, 2016) Menurut Mangkunegara (2010:116), kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar professional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan, dan kreativitas.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang berhubungan bagi keberhasilan organisasi. Kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Menurut (Prahiawan & Simbolon, 2014) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8. Sarana pra sarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Firda, 2015) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

(Firda, 2015) menyatakan indikator kinerja karyawan terdiri dari pencapaian jumlah/kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan, kualitas hasil kerja yang telah diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Standar Operasional Prosedur (SOP), tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran, dedikasi dan minat dalam melaksanakan penyelesaian tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator kinerja yang telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan persamaan yang menyatakan bahwa kinerja pegawai ditunjukkan dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan serta kemampuan bekerjasama.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Marhari, Amin, & Utomo, 2013) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

(Marhari et al., 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke pemimpinannya.

(Marhari et al., 2013) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Aynul (2008:177) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah hubungan

yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan” Kepemimpinan sangat membutuhkan kemampuan dan bakat seorang secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam rangka usaha mencapai tujuan. (Marhari et al., 2013) Selanjutnya seorang pemimpin semestinya mengetahui sifat-sifat individual orang-orang kepercayaannya dan ia juga mengetahui tindakan apa yang dapat merangsang karyawan agar mereka bekerja sebaik-baiknya.

Adapun menurut (Marhari et al., 2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi.

Menurut Rivai (2007:66) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerjasama. (Salutondok & Soegoto, 2015) membagi 4 sumber kepemimpinan yaitu :

1. Kekuasaan legitimasi yaitu yang datang dari penunjukkan oleh organisasi melalui aturan-aturan kepemimpinan.
2. Kekuasaan kepakaran atau keterampilan yaitu yang datang karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat membantu kelompok dalam mencapai tujuan.
3. Kekuasaan penghormatan atau kasih sayang dimana pemimpin disukai

atau dihormati oleh anak buahnya, kelompoknya tau atasannya, sehingga memiliki pengaruh terhadap sekelompok orang.

4. Kekuasaan penghargaan atau ketakutan yang berasal dari ketakutan untuk mempengaruhi upah, promosi, dan pengakuan oleh pengikutnya.

Selanjutnya kepemimpinan yang baik dan diterima menurut (Salutondok dan Soegoto, 2015) dapat diukur dari dampak yang ditimbulkan atas para anggota kelompoknya. Dampak tersebut berupa:

- a. Rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yakni apabila anda memiliki sesuatu pastilah anda ingin mempertahankan, mengembangkan dan bahkan membuatnya menjadi lebih baik;
- b. Rasa percaya (*sense of trust*) sebelum ada rasa memiliki yang harus ditumbuhkan adalah rasa percaya. Karyawan percaya bahwa perusahaan ini akan merupakan tempatnya dalam mengembangkan karier yang terbaik buat dirinya;
- c. Rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) yakni setiap karyawan sudah tertanam rasa memiliki dan rasa percaya akan bersedia memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya;
- d. Rasa krisis (*sense of crisis*) yaitu menghemat biaya-biaya apa saja yang bisa diselamatkan tanpa mengurangi hasil atau perkembangan perusahaan bisa dicapai jika kita mampu mengatasi persaingan;
- e. Rasa cinta dan hormat (*sense of love and respect*) yaitu sikap saling

menghormati antara atasan dan bawahan dan diantara rekan kerja akan timbul seiring dengan berkembangnya budaya perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Astina & Sriathi, 2016) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi pemimpin, yaitu pemimpin yang mempunyai intelegensi yang tinggi (kemampuan, keterampilan, kedewasaan) yang lebih dibanding bawahannya.
2. Kelompok yang dipimpin, yaitu pemimpin yang bisa mengimplementasikan menggunakannya sebagai alat untuk tujuan yang harus dicapai.
3. Situasi, yaitu pemimpin yang mempunyai fleksibilitas di dalam segala situasi.

Menurut (Astina & Sriathi, 2016) bahwa terdapat lima fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Fungsi penentu arah.

Keterbatasan sumber daya perusahaan mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh perusahaan menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam organisasi.

2. Fungsi sebagai juru bicara.

Fungsi ini mengharuskan pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

3. Fungsi sebagai komunikator.

Fungsi ini lebih ditekankan pada kemampuan untuk mengkomunikasikan saran-saran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4. Fungsi sebagai mediator.

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam perusahaan menuntut kehadiran seorang pemimpin. Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seseorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam perusahaan yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya.

5. Fungsi sebagai integrator.

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga kerja, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Mardiana, 2014) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan.

Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Kasenda, 2013) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Defines motivation as ones willingness to exert effort towards accomplishment of goals (Kuria, 2015).

Bila diterjemahkan, mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengerahkan usaha menuju pencapaian tujuan.

The employee motivation is obviously important. In fact, it is one of the most important and essential factors for the achievement of employees, and ultimately the organizational targets and goals (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016).

Bila diterjemahkan, Motivasi karyawan jelas penting. Sebenarnya, ini adalah salah satu faktor terpenting dan penting pencapaian karyawan, dan akhirnya tujuan dan tujuan organisasi.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya agar para karyawan berprestasi. Prestasi karyawan sangat berpengaruh atas dorongan yang diberikan dari pemimpin. Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

(Suprihati, 2014) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suprihati, 2014).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Pendekatan motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, dalam kebanyakan hal motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu- satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Ada faktor lain yang juga mempengaruhi seperti: kepemimpinan, lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kategori dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri (Suprihati, 2014) :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian,kebutuhan ini merupakan tingkat paling

dasar yang diperkenalkan Maslow berupakebutuhan akan makan, minum , perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan merasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi
3. Kebutuhan hubungan Sosial (*affiliation*): kebutuhan yang disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs* merupakan kebutuhan tingkat tiga dari Maslow ,yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain,kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*) : rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) kebutuhan aktualisasi untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

2.1.3.2. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor ekstern adalah sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

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

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. **Supervisi yang baik**

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

2.1.3.3. Hal Yang Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

1. **Memahami perilaku konsumen**

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan.

2. **Harus berbuat dan berperilaku realitis**

Seseorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama.

3. **Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda**

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Suprihati, 2014), indikator motivasi adalah :

1. **Kondisi Lingkungan Kerja**

2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Saleleng & Soegoto, 2015), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Tugas yang dibebankannya. Suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memperhatikan kondisiyang ada dalam peusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Menurut (Saleleng & Soegoto, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Saleleng & Soegoto, 2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suprihati, 2014), terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

- a. Tata ruang kerja yang tepat Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- f. Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang

memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bias mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja,yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bias dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan

tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pemimpin yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini di maksud kan bahwa peralatan yang di gunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru meupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini, yaitu :

- a. Penelitian Rakhmat Nugroho (2006) dari Universitas Diponegoro Semarang dengan judul: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung), dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah:

Kepemimpinan (X1)

Budaya Organisasi(X2)

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi berganda dengan variabel moderating yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Bandung yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 9,543 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan variable Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Bandung. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Bank BTN cabang Bandung adalah diterima
2. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN cabang Bandung dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 6,661 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ (taraf kepercayaan $\alpha=5\%$) sehingga dapat dinyatakan variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank BTN cabang Bandung. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bank BTN cabang Bandung adalah diterima.

3. Berdasarkan hasil analisis data ternyata pengaruh yang signifikan antara variabel moderate (interaksi X1 dan X2) terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Bandung dimana diperoleh angka t hitung sebesar -1,694 dengan probabilitas $0,092 < 0,1$ (tingkat kepercayaan $\alpha=10\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi merupakan variabel moderating yang dapat memperlemah maupun memperkuat hubungan antara variable kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan Bank BTN Cabang Bandung. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, dan didukung dengan budaya organisasi yang baik, maka semakin tinggi kinerja karyawan Bank BTN cabang Bandung adalah diterima diterima.

b. Penelitian Basyiruddin Muchlis (2013) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah :

Variabel independen: Disiplin (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3).

Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y).

Kesimpulan yang di peroleh berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di lakukan maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil pengujian dengan uji regresi, menunjukkan ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

c. Penelitian Irma Ika Melati (2011) dari Universitas Diponegoro Semarang dengan judul: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai (Studi Empiris pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah), dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah :

Variabel Independent: *Locus of control*, *Goal Orientation*, Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan

Variabel Dependent: Kinerja Pegawai

Kesimpulan yang di peroleh berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di lakukan maka dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel *Locus of control*, orientasi tujuan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementrian Keuangan, sedangkan variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementrian Keuangan.

d. Penelitian Ikhbar (2013) dari Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat dengan judul: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmasmatiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat

Independen

Pemberian insentif

Penyediaan Fasilitas Kerja

Pembinaan Kerja

Lingkungan Kerja

Dependen

Kinerja Pegawai Puskesmas

Berdasarkan hasil penelitian dan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab penutup ini ditarik kesimpulan tentang gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat.

- a. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat pemberian insentif dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,002)
- b. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat penyediaan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,032)
- c. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat pembinaan kerja dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,002)
- d. Terdapat hubungan signifikan antara tingkat lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. (*p value* = 0,005)
- e. Penelitian Dhany Hamiddan Khoir (2012) dari Universitas Indonesia Jakarta dengan judul: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan Dasar Kemdikbud, dari penelitian bahwa kerangka berfikirnya adalah :

Motivasi (X1)

Kepemimpinan (X2)

Budaya Organisasi (X3)

Kemampuan (X4)

Kompensasi (X5)

Kompetensi (X6)

Iklim Organisasi (X7)

Disiplin Kerja (X8)

Pengembangan Karir (X9)

Sumber Daya (X10)

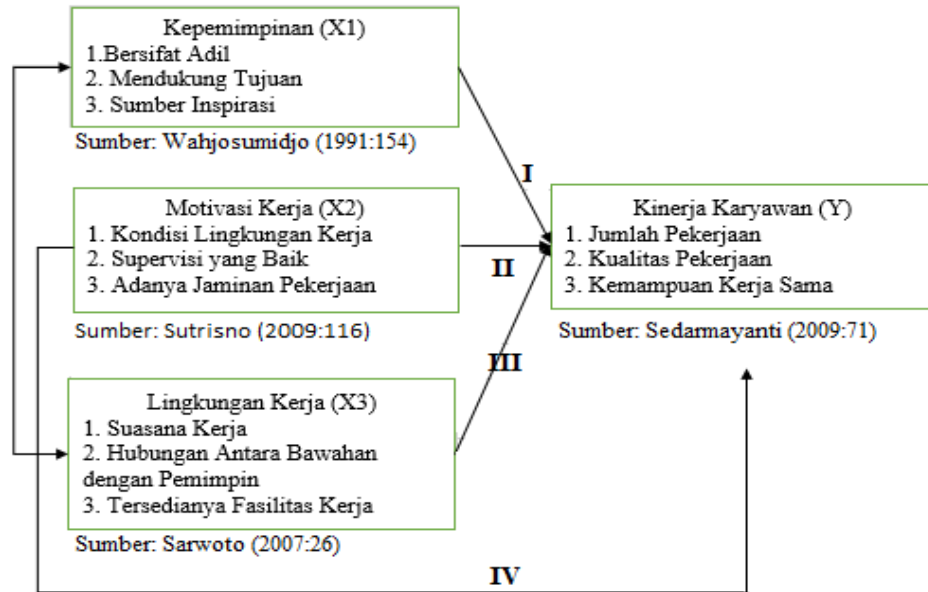
Spiritual (X11)

Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil yang telah diuraikan, dapat dirangkum hasil uji regresi terhadap variabel kinerja pegawai berbasis pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan, sebagai berikut:

1. Dengan mengetahui F-hitung hasil regresi ganda yang dihasilkan sebesar 21,493, lebih besar dari F-tabel 3,912 ($21,493 > 3,912$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu variabel iklim organisasi berbasis struktur dan standar mutu organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai berbasis pencapaian kualitas pekerjaan secara kualitas dan kuantitas.
2. Dengan mengetahui F-hitung hasil regresi ganda yang dihasilkan sebesar 13,302, lebih besar dari F-tabel sebesar 3,065 ($13,302 > 3,065$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu variabel iklim organisasi berbasis struktur dan standar mutu organisasi dan sumber daya berbasis fasilitas kantor secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai berbasis pencapaian kualitas pekerjaan secara kualitas dan kuantitas.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

1. Di duga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.
2. Di duga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.
3. Di duga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.
4. Di duga kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

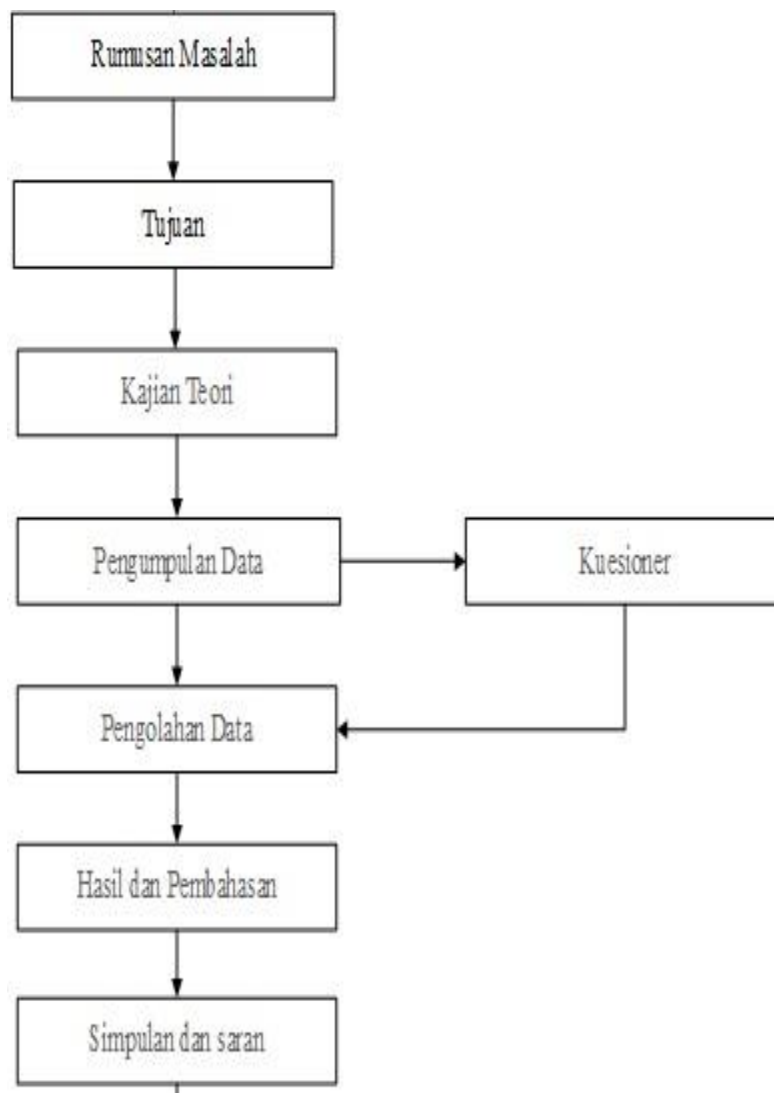
Menurut (Sugiyono, 2010) metode penelitian adalah Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan penjelasan diatas, metode penelitian adalah suatu cara untuk mencari, mendapatkan, mengumpulkan, mencatat data, baik primer maupun sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kebenaran atau data yang diperoleh dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan di gunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian.

Adapun desain penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2010) variabel terikat atau variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.2. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2010) variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Jadi variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang meruapakan variabel independen adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

3.3. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2010) operasional variabel adalah atribut dari sekelompok obyek yang diteliti. Dalam penelaian ini definisi operasional variabel akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diamati sekaligus menjadi obyek pengamatan dalam penelitian.

Variabel dapat di bagi sebagai variabel dependen (terikat Y) dan variabel independen (bebas X). Variabel terikat merupakan variabel yang di akibatkan atau di pengaruhi oleh variabel bebas. Sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Alat Ukur	Skala
Kepemimpinan (X1)	Menurut Hasibuan (2007:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi prilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	Kuesioner	Likert

<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Hasibuan (2010:141) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.</p>	<p>Kuesioner</p>	<p>Likert</p>
<p>Lingkungan Kerja (X3)</p>	<p>Menurut Nitisemito (2008:78) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.</p>	<p>Kuesioner</p>	<p>Likert</p>

Kinerja Karyawan (Y)	Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.	Kuesioner	Likert
----------------------	---	-----------	--------

3.4. Populasi dan Sample

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut (Hanna & Firnanti, 2013) satuan-satuan atau individu ini disebut unit analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) seperti: Usaha bisnis laundry, toko kosmetik dan bisnis kuliner di Kota Batam.

3.4.2. Sample

Menurut (Sugiyono, 2010) menjelaskan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sample adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasi) atau bagian dari populasi yang akan di teliti.

Karena populasi tidak terbatas, maka untuk menentukan besarnya sample dengan menggunakan rumus menurut Krejcie dan Morgan rumus populasi tidak terbatas (Nuryaman, 2015).

$$n = \frac{Za^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \dots\dots\dots \text{Rumus 3.1}$$

Keterangan:

n= Jumlah Sample

Za= Skor Z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = Proporsi Populasi = 0,5

q = 1-p = 0,5

d= 10% = 0,1

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2} = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut maka n yang di dapatkan adalah $96,04 = 96$ orang. Sehingga pada penelitian ini setidaknya penulis harus mengambil data dari sample sekurang-kurangnya sejumlah 100 orang.

Sedangkan metode pengambilan sample dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling* adalah teknik yang paling sederhana, sampel di ambil secara acak tanpa memeperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

3.5. Data Penelitian

3.5.1. Jenis dan Sumber Data

3.5.1.1. Data Primer

Data primer data yang merupakan data utama yang akan di olah dan di analisis di mana data ini diperoleh dari hasil jawaban responden secara langsung melalui angket atau kuesioner yang di sebarakan. Definisi yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2010) data primer adalah data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini melalui angket atau kuesioner dengan menggunakan skala likert.

3.5.1.2. Data Sekunder

Definisi data sekunder menurut (Sugiyono, 2010) data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, contohnya dari literatur-literatur, jurnal dan buku-buku laporan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepastakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, penulis juga menggunakan media internet sebagai penelusuran informasi mengenai teori maupun data-data penelitian yang dilakukan, sehingga dapat membantu kelancaran penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data lapangan dengan membuat daftar pertanyaan yang berisikan sejumlah alternatif jawaban yang bersifat tertutup. Responden hanya tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang mereka anggap paling tepat dan cepat, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam operasionalisasi variabel ini, variabel X diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut (Sugiyono, 2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi tanda (X).

Tabel 3.2 Skala Likert

NO	KETERANGAN	KODE	SKOR/NILAI
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6. Metode Analisis Data

Sebelum data hasil penelitian di olah maka terlebih dahulu harus ada rician metode analisis yang akan digunakan Untuk melihat adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis

regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam. Untuk menganalisis data ke dalam regresi tersebut digunakan software SPSS.

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas Data

Untuk mengetahui tingkat validitas suatu instrument penelitian perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu dan kemudian hasilnya di analisis menurut (Sugiyono, 2010) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilakukan peneliti.

Dari item yang akan di ukur dapat diketahui apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat di gunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang di teliti.

Pengujian untuk membuktikan valid tidaknya item-item pertanyaan kuesioener tersebut dapat di lakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Momen*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total-corelation*). Dalam menentuka kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan di gunakan biasanya di lakukan uji signifikan

koefisien korelasi pada taraf 0,05. Artinya suatu item di anggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

3.7.2. Uji Reliabilitas Data

Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Menurut (Sugiyono, 2010) pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan.

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *Cronbach's alpha*.

Variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang di hasilkan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Menurut Ghozali (2009:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Beberapa kriteria metode uji normalitas adalah sebagai berikut :

- a. *Bell-shaped curve*, nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng.
- b. *Normal P-P Plot of regression standardized residual*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis dan titik-titik menyebar pada *scatterplot*, maka model dinyatakan berdistribusi normal.
- c. Uji *Kolmogorov-Smirnov*, data memiliki distribusi normal jika nilai *Probability Sig (2- failed) > a*; $\text{sig} > 0,05$.

3.9. Uji Pengaruh

3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana kedua variabel bebas adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen, dengan rumus sebagai berikut (Suprpto 2008:190). (Tristiana, 2016)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \dots \dots \dots \text{Rumus 3.2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a =	Konstanta
X1 =	Kepemimpinan
X2 =	Motivasi Kerja
X3 =	Lingkungan Kerja
b1, b2, b3 =	Koefisien Arah Regresi
e =	<i>Error</i> atau variabel pengganggu

3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent.

Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari X (variabel bebas) terhadap Y (variabel terikat). Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah jika nilai *standard error of the estimate* lebih kecil dari standar deviasi Y, hal itu menunjukkan model regresi semakin baik dalam memprediksi variabel terikat (Wibowo, 2012).

3.10. Uji Hipotesis

Menurut (Wibowo, 2012) pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat di lihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilkaukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah di terima suatu hipotesis nol.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis. Kedua metode adalah uji t dan uji F.

3.10.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Wahyuni et al., 2013).

Pengujian ini dilakukan terhadap koefisien regresi (uji parsial) dapat tidaknya berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel atau nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a

3.10.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau nilai Signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- b. Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai Signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

3.11. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.11.1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam.

3.11.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2017															
		Mey				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Penyusunan Bab I																
3	Penyusunan Bab II																
4	Penyusunan Bab III																
5	Penyusunan Bab IV																
6	Penyusunan Bab V, Daftar Pustaka, Lampiran																